



Município de Ansião

## Ata n.º 1 - definição de critérios

Aos cinco dias de agosto de 2022, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho de Ansião, o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, relativo à **Referência B – 1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior, para o Sector de Obras Particulares; da Divisão de Obras Particulares e Urbanismo**, previsto no Mapa de Pessoal do Município; júri constituído por (i) Presidente: Alda Sofia Mendes Gaspar, Chefe de Divisão de Obras Particulares e Urbanismo; (ii) Vogal efetivo: Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Ambiente; e (iii) Vogal efetivo: Bruno Miguel Nunes da Silva Técnico Superior.

Esta reunião tem por objetivo a definição do processo de seleção, bem como o sistema de ordenação final, para a ocupação do posto de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização:

- **Descrição genérica das funções:** as constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º, às quais corresponde o Grau 3 de complexidade funcional, a que corresponde o seguinte conteúdo funcional: *“Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.”*;
- **Caraterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competência:**
  - Aprecia e informa projetos de edificações sujeitos a licenciamento ou autorização municipal. Informa relativamente a alterações, demolições, embargos e legalizações de obras particulares.
  - Propõe a definição dos alinhamentos das implantações e das cotas de soleira das edificações.
  - Aprecia e informa os projetos de loteamentos urbanos e as obras de urbanização.
  - Aprecia os processos de obras particulares em todas as valências de gestão urbanística.
  - Procede às medições e cálculos para efeitos de pagamentos das taxas relativas a obras de construção, reconstrução, ampliação, alteração, conservação ou demolição de edifícios.
  - Integra comissões de vistorias ao abrigo do artigo 65.º e 90.º do Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação, se para tal designado.
  - Participa e acompanha a gestão do Plano Diretor Municipal e demais planos aprovados pelas entidades competentes.
  - Exerce as demais competências que lhe forem confiadas no âmbito da gestão urbanística.



## Município de Ansião

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1- No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório, os métodos de seleção a utilizar para todas as referências serão a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

2- Para os restantes os métodos de Seleção a utilizar serão a Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PECT \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

3- A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

### - Habilitação Académica (HA)

A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração nas carreiras / categorias visadas nos presentes procedimentos e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Licenciatura na área respetiva - 16 valores

- Licenciatura pré-Bolonha, ou mestrado integrado pós Bolonha, ou licenciatura complementada com mestrado, na área respetiva - 18 valores

- Doutoramento, na área respetiva - 20 valores

### - Formação Profissional (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de dias ou de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:



## Município de Ansião

- Sem Formação - 10 valores
- Formação relevante < 25 horas - 11 valores
- Formação relevante  $\geq 25$  e < 50 horas - 12 valores
- Formação relevante  $\geq 50$  e < 75 horas - 14 valores
- Formação relevante  $\geq 75$  e < 100 horas - 16 valores
- Formação relevante  $\geq 100$  e < 125 horas - 18 valores
- Formação relevante  $\geq 125$  horas - 20 valores

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional desde que relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

### - Experiência Profissional (EP)

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções / atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional que seja similar às funções descritas no ponto 4.1. do presente aviso.

- Sem experiência - 10 valores
- Experiência < 1 ano e  $\geq 2$  anos - 12 valores
- Experiência  $\geq 2$  ano e < 4 anos - 14 valores
- Experiência  $\geq 4$  anos e < 6 anos - 16 valores
- Experiência  $\geq 6$  anos e < 8 anos - 18 valores
- Experiência  $\geq 8$  anos - 20 valores

### - Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

4 – A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato.

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada segundo os níveis classificativos e classificações, constantes na seguinte tabela:

- Competência presente a um nível elevado - 20 valores
- Competência presente a um bom nível - 16 valores
- Competência presente a um nível suficiente - 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido - 8 valores
- Competência presente a um nível insuficiente - 4 valores

5 - A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



## Município de Ansião

5.1 - A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos revestirá a forma escrita, de natureza teórico-prática, e será constituída por questões relacionadas diretamente com o posto de trabalho em aberto ou de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis.

5.2 - A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância e com possibilidade de consulta da legislação, mencionada nos pontos 5.5 e 5.6, na versão atualizada e desde que a mesma não seja anotada por autores;

5.3 - Os candidatos deverão fazer-se acompanhar da referida legislação aquando da realização da Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos.

5.4 - Os candidatos que compareçam na Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos com atraso de 20 minutos relativamente à hora referida na convocatória não poderão realizar aquele método de seleção.

5.5 – Legislação genérica:

Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação; Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (Município de Ansião), publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 143, de 26 de julho de 2018, sob o Despacho n.º 7139/2018.

5.6 – Legislação específica:

**Referência B:** Código dos Contratos Públicos, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual; Regime de Realização de Despesas Públicas com Locação e Aquisição de Bens e Serviços, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na redação subsistente; Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na redação atual; O Plano Diretor Municipal de Ansião (PDMA), publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 227, de 19 de novembro de 2015, sob o Aviso n.º 13507/2015; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual; Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38 382 de 7 de agosto de 1951, na redação atual; Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na redação atual; Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março, sua atual redação; Regulamento de Urbanização e Edificação (RMUE), publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 69, de 8 de abril de 2008, sob o Edital n.º 348/2008; Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na atual redação; Regime Jurídico da Reabilitação Urbana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na redação atual.



86. inf

## Município de Ansião

6 –A Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7 –A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros:

### - Conhecimentos específicos, formação e experiência

Elevado – 20 valores Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

### - Motivação e orientação para o exercício da função

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

### - Atitude, responsabilidade e compromisso

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

### - Capacidade de comunicação

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

### - Competência de relacionamento interpessoal

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

7.1 - Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à Ata n.º 1, do Júri, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal, em <https://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos>.



## Município de Ansião

7.2 – Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.3 – A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

7.4 – Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

8 – Faseamento da aplicação dos métodos de seleção, aplicado a todas as referências:

Ao abrigo da exceção prevista no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria, e considerada a expectativa na receção de um vasto número de candidaturas aos procedimentos concursais a abrir, com potencial comprometimento do processo de aplicação de métodos de seleção, de forma uniforme e despojada de erros de apreciação, a utilização faseada dos métodos de seleção, com respeito pelo n.º 3 do mencionado artigo 7.º da Portaria, nos seguintes termos:

a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do método de seleção obrigatório;

b. Aplicação do método de seleção seguinte apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, com convocatória em conjuntos sucessivos de quinze candidatos;

c. A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do método de seleção seguinte;

d. Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e constantes da lista de ordenação final, homologada, a um outro conjunto de candidatos é aplicado o método de seleção seguinte, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação.

9 – Critério de desempate:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria.

10 – Os candidatos consideram-se excluídos, numa das seguintes situações:

a) quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;

b) quando no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;

c) quando obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o método de seleção ou fase seguinte;

d) quando os candidatos fiquem dispensados da aplicação do método de seleção seguinte, por não se encontrarem incluídos nos conjuntos de quinze candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, conforme referido na alínea c. do ponto 14. do presente aviso.

11 – Notificações dos candidatos, para todas as referências: as notificações dos candidatos serão efetuadas de acordo com o CPA e com o artigo 10.º da Portaria.

11.1 – Notificação dos candidatos admitidos: os candidatos aprovados nos métodos de seleção são convocados nos termos do n.º 3, ou, se for o caso, nos termos do n.º 4, do artigo 25.º da Portaria, com uma antecedência de cinco dias úteis, do dia, da hora e do local para realização do método de seleção seguinte.

11.2 – Notificação dos candidatos excluídos:



## Município de Ansião

a) os candidatos previstos na alínea a) e b) do ponto 16 serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA) no momento da elaboração da lista unitária de ordenação final;

b) os candidatos previstos nas alíneas c) e d) do ponto 16 serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos do CPA e dos artigos 10.º e 22.º da Portaria.

12 – Audiência prévia dos candidatos, para todas as referências: os candidatos que pretendam usar do Direito de Audiência Prévia, deverão, obrigatoriamente, utilizar o modelo de formulário disponível, em <https://www.cm-ansiao.pt> submetendo-o na plataforma eletrónica ou em suporte de papel, caso a formalização da candidatura tenha sido efetuada em suporte de papel, podendo ser entregue presencialmente B@M - Balcão de Atendimento ao Múncipe ou a remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ansião, Praça do Município 3240-143 Ansião, devidamente preenchido e assinado.

13 – Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos Aprovados, para todas as referências: após a conclusão da audiência prévia, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, será submetida a homologação do Presidente da Câmara Municipal e será afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.cm-ansiao.pt> bem como, através de publicação de aviso na 2.ª série do Diário da República.

14 – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados serão efetuadas através de afixação das respetivas atas do júri, na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.cm-ansiao.pt>.

15 – Quota de emprego para pessoas com deficiência:

15.1 - Para as Referências A - Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

15.2 - Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios / condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

16 – Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e alíneas b) e c) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, os presentes procedimentos concursais, para além da publicação do aviso em Diário da República, por extrato, será publicitado:

a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;

b) No site desta Autarquia, em <https://www.cm-ansiao.pt>, por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP; e ainda,

c) Em jornal de expansão nacional e local, por extrato.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, via ser assinada pelos membros júri.



Município de Ansião

O Júri,

Sofia Mendes Gaspar  
(Alda Sofia Mendes Gaspar, Presidente)

Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso  
(Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Vogal)

Bruno Miguel Nunes da Silva  
(Bruno Miguel Nunes da Silva, Vogal)



Município de Ansião

**ANEXOS à ATA N.º 1**



Município de Ansião

**Município de Ansião**  
Procedimento Concursal – (Ref)

**Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção**

Nome do candidato

Data:

Hora

| Parâmetros                                        | Escala     | Classificação atribuída |               |               | Fundamentação |
|---------------------------------------------------|------------|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
|                                                   |            | Presidente              | Vogal Efetivo | Vogal Efetivo |               |
| Conhecimentos específicos, formação e experiência |            |                         |               |               |               |
| Elevado                                           | 20 valores |                         |               |               |               |
| Bom                                               | 16 valores |                         |               |               |               |
| Suficiente                                        | 12 valores |                         |               |               |               |
| Reduzido                                          | 8 valores  |                         |               |               |               |
| Insuficiente                                      | 4 valores  |                         |               |               |               |
| Motivação e orientação para o exercício da função |            |                         |               |               |               |
| Elevado                                           | 20 valores |                         |               |               |               |
| Bom                                               | 16 valores |                         |               |               |               |
| Suficiente                                        | 12 valores |                         |               |               |               |
| Reduzido                                          | 8 valores  |                         |               |               |               |
| Insuficiente                                      | 4 valores  |                         |               |               |               |
| Atitude, responsabilidade e compromisso           |            |                         |               |               |               |
| Elevado                                           | 20 valores |                         |               |               |               |
| Bom                                               | 16 valores |                         |               |               |               |
| Suficiente                                        | 12 valores |                         |               |               |               |
| Reduzido                                          | 8 valores  |                         |               |               |               |
| Insuficiente                                      | 4 valores  |                         |               |               |               |
| Capacidade de comunicação                         |            |                         |               |               |               |
| Elevado                                           | 20 valores |                         |               |               |               |
| Bom                                               | 16 valores |                         |               |               |               |
| Suficiente                                        | 12 valores |                         |               |               |               |
| Reduzido                                          | 8 valores  |                         |               |               |               |
| Insuficiente                                      | 4 valores  |                         |               |               |               |
| Competência de relacionamento interpessoal        |            |                         |               |               |               |
| Elevado                                           | 20 valores |                         |               |               |               |
| Bom                                               | 16 valores |                         |               |               |               |
| Suficiente                                        | 12 valores |                         |               |               |               |
| Reduzido                                          | 8 valores  |                         |               |               |               |
| Insuficiente                                      | 4 valores  |                         |               |               |               |

| CLASSIFICAÇÃO FINAL                               |                     |
|---------------------------------------------------|---------------------|
| Parâmetro                                         | Classificação Final |
| Conhecimentos específicos, formação e experiência |                     |
| Motivação e orientação para o exercício da função |                     |
| Atitude, responsabilidade e compromisso           |                     |
| Capacidade de comunicação                         |                     |
| Competência de relacionamento interpessoal        |                     |
| <b>TOTAL</b>                                      |                     |

O Júri,



Município de Ansião

**Município de Ansião**  
Procedimento Concursal – (Ref)

*[Handwritten signature]*

**Grelha de referência para a Avaliação Curricular**

Nome do candidato:

*[Handwritten signature]*

| Fatores                       | Ponderação                                                                                                                                                                                   | Classificação |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Habilitação Académica (HA)    | Licenciatura na área respetiva                                                                                                                                                               | 16            |
|                               | Licenciatura pré-Bolonha, ou mestrado integrado pós Bolonha, ou licenciatura complementada com mestrado, na área respetiva                                                                   | 18            |
|                               | Doutoramento, na área respetiva                                                                                                                                                              | 20            |
| Formação Profissional (FP)    | Sem Formação                                                                                                                                                                                 | 10            |
|                               | Formação relevante < 25 horas                                                                                                                                                                | 11            |
|                               | Formação relevante >=25 e < 50 horas                                                                                                                                                         | 12            |
|                               | Formação relevante >=50 e < 75 horas                                                                                                                                                         | 14            |
|                               | Formação relevante >= 75 e < 100 horas                                                                                                                                                       | 16            |
|                               | Formação relevante >= 100 e < 125 horas                                                                                                                                                      | 18            |
|                               | Formação relevante >= 125 horas                                                                                                                                                              | 20            |
| Experiência Profissional (EP) | Sem experiência                                                                                                                                                                              | 10            |
|                               | Experiência < 1 ano e >= 2 anos                                                                                                                                                              | 12            |
|                               | Experiência >= 2 ano e < 4 anos                                                                                                                                                              | 14            |
|                               | Experiência >= 4 anos e < 6 anos                                                                                                                                                             | 16            |
|                               | Experiência >= 6 anos e < 8 anos                                                                                                                                                             | 18            |
|                               | Experiência >= 8 anos                                                                                                                                                                        | 20            |
| Avaliação de Desempenho (AD)  | último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4             |               |
|                               | Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores |               |
|                               | Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro                                |               |

| CLASSIFICAÇÃO FINAL                                                              |  |
|----------------------------------------------------------------------------------|--|
| $AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$ |  |

O Júri,

