



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 G – 1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional, para o Sector de Equipamentos Desportivos, Divisão de Educação, Desporto, Cultura e Ação Social**, previsto no Mapa de Pessoal do Município; júri constituído por (i) Presidente: Nuno Manuel Mendes Godinho, Coordenador Técnico; (ii) Vogal efetivo: Nuno Manuel Sousa Lourenço, Técnico de Informática, grau 2; e (iii) Vogal efetivo: Célia Castelhão Gonçalves Marques Técnica 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 1 de complexidade funcional, a que corresponde o seguinte conteúdo funcional: “Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.”
- **Caraterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competência:**
 - Acompanha, diretamente, as crianças nas atividades educativas e/ou lúdicas e desportivas.
 - Acompanha e apoia associações e outros utilizadores dos equipamentos desportivos.
 - Assegura a limpeza e conservação das instalações.
 - Realiza tarefas de arrumação e distribuição e executa outras tarefas simples, não especificadas, de caráter manual para as quais se requer esforço físico e conhecimentos práticos.

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:

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



Município de Ansião

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:

- Nível habilitacional exigido para o posto de trabalho - 16 valores
- Titularidade de nível habilitacional superior ao exigido para o posto de trabalho - 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:

- Sem Formação - 10 valores
- Formação relevante < 25 horas - 11 valores
- Formação relevante ≥ 25 e < 50 horas - 12 valores
- Formação relevante ≥ 50 e < 75 horas - 14 valores
- Formação relevante ≥ 75 e < 100 horas - 16 valores
- Formação relevante ≥ 100 e < 125 horas - 18 valores
- Formação relevante ≥ 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



Município de Ansião

- 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.

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



Município de Ansião

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 G: Regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC), nos termos da Portaria n.º 644-A/2015, de 8 de agosto; Regras a observar no funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC), nos termos da Portaria n.º 644-A/2015, de 8 de agosto; Manual de primeiros socorros para situações de urgência nas escolas, jardins de infância e campos de férias, disponível em <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf>; De forma genérica podem ainda ser colocadas perguntas sobre os seguintes temas: áreas de conteúdo da educação pré-escolar; normas e procedimentos de segurança, higiene e saúde e de proteção do ambiente respeitante à atividade; comportamentos e hábitos alimentares; comportamentos e hábitos de higiene; ética e deontologia profissional; relação e práticas pedagógicas; prevenção de acidentes e segurança da criança; técnicas de animação; técnicas de comunicação e relacionamento com crianças; desenvolvimento de atividades pedagógicas e lúdicas em jardim de infância; desenvolvimento de atividades pedagógicas e lúdicas em tempos livres; organização, manutenção e higiene de materiais, equipamentos e espaços; a importância do trabalho com crianças, jovens e adultos; equipamentos que compõem uma instalação e respetivas funções, identificação, utilização e manuseamento de ferramentas e equipamentos associados à função.

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



Município de Ansião

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>.

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;



Município de Ansião

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:

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



Município de Ansião

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.

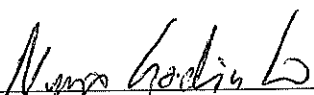
15.2 - Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios /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

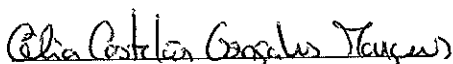
- a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;
- b) No site desta Autarquia, em <https://www.cm-ansiao.pt>, por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP; e ainda,
- c) Em jornal de expansão nacional e local, por extrato.

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.

O Júri,


(Nuno Manuel Mendes Godinho, Presidente)


(Nuno Manuel Sousa Lourenço, Vogal)


(Célia Castela Gonçalves Marques, Vogal)

Or.

4.

15



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	
TOTAL	

O Júri,



Município de Ansião

Município de Ansião
Procedimento Concursal – (Ref)

Grelha de referência para a Avaliação Curricular

Nome do candidato:

Fatores	Ponderação		Classificação
Habilitação Académica (HA)	Nível habilitacional exigido para o posto de trabalho	16	
	Titularidade de nível habilitacional superior ao exigido para o posto de trabalho	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,