



Município de Ansião

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM (1) POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MOTORISTA DE TRANSPORTES COLETIVOS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O SETOR DE EQUIPAMENTOS DESPORTIVOS DA DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, DESPORTO, CULTURA E AÇÃO SOCIAL, DO MUNICÍPIO DE ANSIÃO

Ata n.º 1

Aos quinze dias do mês de maio dois mil e vinte e cinco, no Edifício dos Paços do concelho de Ansião, ante a aprovação pela Câmara Municipal de Ansião, em reunião ordinária de 24 de janeiro de 2025 à abertura de procedimento concursal para provimento de posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Ansião para ocupação de um (1) posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional – Motorista de Transportes Coletivos, por tempo indeterminado, para o Setor de Equipamentos Desportivos da Divisão de Educação, Desporto, Cultura e Ação Social e atento o despacho 24/2025, datado de 27 de março de 2025, que designou a constituição do Júri deste procedimento, nomeadamente:

Presidente: Nuno Manuel Mendes Godinho, Técnico Superior da Câmara Municipal de Ansião;

1.º Vogal Efetivo: Nuno Manuel de Sousa Lourenço, Técnico de Sistemas e Tecnologia de Informação, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Tiago Jorge Sardinha Lopes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Ansião;

1.º Vogal Suplente: Raul Dias Ramalho, Assistente Operacional da Câmara Municipal de Ansião;

2.º Vogal Suplente: Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente da Câmara Municipal de Ansião.

No uso da competência decorrente, do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada de Portaria), a reunião tem por objetivo a definição dos métodos de seleção, fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional dos postos de trabalho e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. 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



Handwritten signature in blue ink.

Município de Ansião

complexidade funcional, a que corresponde o seguinte conteúdo funcional: “Funções de natureza executiva, de carácter 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”.

2. Caracterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competência:

- Conduzir autocarros e outras viaturas, para o transporte de passageiros e de crianças, segundo percursos estabelecidos e atendendo à segurança e comodidade dos mesmos;
- Percorrer os circuitos estabelecidos de acordo com horário estipulado;
- Efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via e do veículo, à circulação de outros veículos e peões e às regras e sinais de trânsito;
- Regular a velocidade tendo em atenção o cumprimento dos horários e a comodidade e a segurança dos passageiros;
- Parar o veículo nos locais de paragem estabelecidos, a fim de permitir a entrada e saída de passageiros;
- Controlar o movimento de passageiros;
- Providenciar pelo bom estado de funcionamento dos veículos, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza;
- Colaborar na carga e descarga de bagagens;
- Colaborar na carga, descarga e transporte de bens na área da sua divisão;
- Exercício de outras funções que lhe sejam cometidas superiormente nos diversos serviços municipais;
- Preencher e entregar nos serviços a documentação afeta às suas funções;
- Poderá conduzir os veículos em circuitos urbanos, interurbanos ou de longa distância.

3. Requisitos de admissão:

3.1. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos no artigo 17.º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, até à data limite de apresentação da candidatura, designadamente:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.



Município de Ansião

3.2. Outros requisitos obrigatórios:

- a) Para a carreira/categoria de Assistente Operacional: Titularidade da escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade;
- b) Ser detentor de Carta de Condução de Pesados de Passageiros, categoria D;
- c) Possuir Cartão de Condutor;
- d) Ser detentor do Certificado de Aptidão de Motorista de Veículos Pesados de Passageiros (CAM)
- e) Licença de Transporte Coletivo de Crianças (TCC) e possuir o respetivo certificado emitido pelo IMT.

4. Métodos de Seleção:

4.1. 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 serão:

- **Avaliação Curricular (AC);**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

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 ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

4.2. Para os restantes candidatos, os métodos de Seleção serão os seguintes:

- **Prova Prática de Conhecimentos (PPC);**
- **Avaliação Psicológica (AP).**

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 ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (PPC \times 100\%) + (AP/Apto)$$

4.3. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes parâmetros:

HA - Habilitação Académica



Município de Ansião

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação de Desempenho

4.3.1. 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:

Habilitação Académica	Valoração
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:

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Formação relevante < 10 horas	12 valores
Formação relevante ≥ 10 e < 20 horas	14 valores
Formação relevante ≥ 20 e < 30 horas	16 valores
Formação relevante ≥ 30 a < 40 horas	18 valores
Formação relevante ≥ 40 horas	20 valores



AS
97
2

Município de Ansião

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 2. do presente aviso.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência até 2 anos	12 valores
Experiência de 2 anos a 4 anos	14 valores
Experiência de 4 anos a 6 anos	16 valores
Experiência de 6 anos a 8 anos	18 valores
Experiência > 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 dos postos 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, no cumprimento do disposto da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

4.4. 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.

4.4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar,



Município de Ansião

conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

A – Realização e Orientação para os resultados: visa avaliar a capacidade para a concretização em eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Procura atingir os resultados desejados;
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B – Relacionamento interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo em conta uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
2. Trabalho com pessoas com diferentes características;
3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e postura profissional;
4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

C – Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;
2. Segue as diretivas e procedimento estipulados para uma adequada execução do trabalho;
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios;
4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e matérias que utiliza.

D – Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição;
2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos;
3. Utiliza recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução dos custos de funcionamento;
4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.



ad
G.
V.

Município de Ansião

E – Orientação para a Segurança: visa avaliar capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho;
2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e as dos outros;
3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente;
4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

F – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduza-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
2. Responde com prontidão e com disponibilidade;
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

4.4.2. O presente método de seleção será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
Competência presente a um nível Elevado	20 valores
Competência presente a um nível Bom	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

4.4.3. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, aplicando a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

4.4.4. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos.



ab
Gn.
I.

Município de Ansião

5. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), visa 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. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, e reveste a natureza prática.

5.1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), consistirá em duas fases: respostas a questões colocadas oralmente, relacionadas com conhecimentos profissionais na execução de tarefas de condução; e operação de veículos de transporte de passageiros, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A - Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, espírito de equipa e entreadada, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores:

B - Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

C - Regras de segurança do trabalho: Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores;

D - Avaliação de conhecimentos específicos sobre a manutenção e conservação da viatura: Avaliação dos conhecimentos específicos sobre manutenção e conservação da viatura utilizada na execução da tarefa, valorada até ao máximo de 5 valores.

5.2. A classificação da Prova Prática de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PPC = A + B + C + D$$

Em que:

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

A = Atitude perante a tarefa;

B = Aptidão e qualidade na execução da tarefa;

C = Regras de segurança do trabalho;

D = Avaliação de conhecimentos específicos sobre a manutenção e conservação da viatura.

5.3 - A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), terá a duração aproximada de 30 minutos, sem possibilidade de consulta da legislação, mencionada no ponto 5.4. e 5.5.

5.4. Legislação genérica:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;



Handwritten initials in blue ink, possibly 'df' and 'gn'.

Município de Ansião

5.5. Legislação específica:

- Regulamento de Utilização de Viaturas de Transporte Coletivo de Passageiros do Município de Ansião;
- Código da Estrada, aprovado pela Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro;
- Manual de Boas Práticas na utilização de veículos de serviços gerais, da ESPAP - Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P.

5.5.1. A atualização da legislação será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

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) **Apto e Não apto;**

7. Faseamento da aplicação dos métodos de seleção:

Ao abrigo da exceção prevista no n.º 1 do artigo 19.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, pode optar-se pela utilização faseada dos métodos de seleção, com respeito pelo n.º 3 do mencionado artigo 19.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 quarenta 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.



Município de Ansião

8. Critério de desempate:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria. Caso subsista o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

1.º - Candidato com experiência de trabalho na área territorial do município.

9. 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 quarenta candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, conforme referido no **Ponto 7** do presente aviso.

10. Notificações dos candidatos:

As notificações dos candidatos serão efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será o constante do formulário de candidatura.

11. Audiência prévia dos candidatos:

Os candidatos/as que queiram usar do Direito de Audiência Prévia, deverão, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento do Município de Ansião, <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>.

12. Lista de Ordenação Final dos Candidatos/as Aprovados/as:

Após a conclusão da Audiência Prévia, a lista da ordenação final dos/as candidatos/as aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos/as, será submetida a homologação do Presidente da Câmara Municipal e afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos>, bem como através de publicação de Aviso na 2.ª Série do Diário da República e serão divulgadas na Plataforma de Recrutamento (Procedimentos Concursais a decorrer) disponível em <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>.

12.1. Será constituída reserva de recrutamento por um período de 18 meses, de acordo com o disposto no art.º 35.º da Portaria.



Município de Ansião

13. 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/PT/municipes-recursos-humanos>.

14. Quota de emprego para pessoas com deficiência:

14.1. Será garantida a quota prevista no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%.

14.2. 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.

15. Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e nas 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.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros júri.

O Júri,

(Nuno Manuel Mendes Godinho, Presidente)

(Nuno Manuel de Sousa Lourenço, Vogal)

(Tiago Jorge Sardinha Lopes, Vogal)



Município de Ansião

Handwritten signature or initials in blue ink.

ANEXO à ATA N.º 1



Município de Ansião

Anexo I

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 < 10 horas	12
	Formação relevante >=10 e < 20 horas	14
	Formação relevante >=20 e < 30 horas	16
	Formação relevante >= 30 e < 40 horas	18
	Formação relevante >= 40 horas	20
Experiência Profissional (EP)	Sem experiência	10
	Experiência até 2 anos	12
	Experiência de 2 anos a 4 anos	14
	Experiência de 4 anos a 6 anos	16
	Experiência de 6 anos a 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,

