



Município de Ansião

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA ENGENHARIA CIVIL, DO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE ANSIÃO, PARA A DIVISÃO DE OBRAS MUNICIPAIS E AMBIENTE, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

Aos onze dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, no Edifício dos Paços do Concelho de Ansião, reuniu pela primeira vez o Júri designado por Despacho exarado pelo Senhor Presidente da Câmara em 5 de março de 2025, do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de **Técnico Superior, área de Engenharia Civil**, previsto no Mapa de Pessoal deste Município, para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Obras Municipais e Ambiente, encontrando-se presentes os seguintes membros:

Presidente: Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente da Câmara Municipal de Ansião;

1.º Vogal Efetivo: António Mendes Murinho, Técnico Superior da Câmara Municipal de Ansião, que substitui o Presidente das suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Olga Sofia Antunes da Silva, Técnica Superior da Câmara Municipal de Ansião.

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

2.º Vogal Suplente: Célia Sofia Neves Nunes, Técnica Superior da Câmara Municipal de Ansião.

1 - Este procedimento concursal rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (doravante designada, apenas por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada apenas por Portaria) e a **Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro** – Lei do Orçamento de Estado de 2025, no que lhe seja aplicável.

2 - A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, dos métodos de seleção e dos critérios de classificação final, constituídos aqueles, pelos métodos de seleção

obrigatórios e os métodos de seleção facultativos, nos termos do n.º 1, 2 e 4 do artigo 36.º, da LTFP e os artigos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria.

3 – Caracterização do posto de trabalho:

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior tendo em conta a área funcional de Engenharia Civil, de acordo com o 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, no âmbito das atribuições da Divisão de Obras Municipais e Ambiente, nos seguintes termos:

“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.”

3.1 - Nos termos do artigo 81.º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4 – Perfil do candidato/a:

Perfil de competências, em conformidade com o estabelecido no n.º 11 do anexo I do Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP):

Orientação para o serviço público (organização) - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;

Orientação para a colaboração (pessoas) - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns:

Orientação para os resultados (desempenho) - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

Análise crítica e resolução de problemas (desempenho) - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

Iniciativa (desenvolvimento) - Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com

o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização

Organização, planeamento e gestão de projetos - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

5 – Nos termos das alíneas g) e h), do n.º 3, da Portaria, o procedimento concursal não se restringe a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

6 – Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria – Apenas poderá ser candidato/a ao Procedimento Concursal, quem seja titular do nível habilitacional reconhecido pela Ordem dos Engenheiros ou Engenheiros Técnicos, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Os candidatos possuidores de habilitação académica em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações, correspondentes das habilitações estrangeiras, e previstas pela legislação aplicável, reconhecida pela Ordem dos Engenheiros ou Engenheiros Técnicos, nos termos do n.º 5 do artigo 7.º da Lei n.º 123/2015, de 2 de setembro, na sua atual redação.

7 – De acordo com a alínea k), do n.º 3 do artigo 11.º, da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8 - Local de trabalho – O local de trabalho situa-se na área do Concelho de Ansião.

9 - No presente procedimento não há lugar à negociação, pelo que os candidatos serão posicionados na 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de técnico superior, que corresponde ao 16.º nível remuneratório da tabela remuneratória única (TRU), e cujo montante pecuniário, em 2025, é de 1442,57 € (mil quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos).

10 – Requisitos de admissão:

10.1 - 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.

10.2 – Outros requisitos:

- a) Habilitações Académicas: Licenciatura em engenharia civil, nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) Inscrição válida como membro efetivo da Ordem dos Engenheiros ou Engenheiros Técnicos;
- c) Carta de condução válida, categoria B.



11 - Formalização das Candidaturas:

11.1 – Nos termos do disposto no artigo 13.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, na plataforma de recrutamento do Município de Ansião <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>;

11.2 - O prazo de candidatura é de 10 (dez) dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação na BEP (Bolsa de Emprego Público), sob pena de exclusão, mediante o preenchimento obrigatório de formulário de candidatura e respetiva submissão, com todos os anexos relativos aos documentos identificados no ponto 11.5, que se lhes apliquem;

11.3 - Não serão admitidas candidaturas em suporte de papel, nem por outra via, que não seja a plataforma supra indicada;

11.4 - Caso ocorra a remessa de mais do que uma candidatura, do mesmo candidato, apenas será considerada a última, entregue, dentro do prazo definido para a receção das mesmas.

11.5 – Na formalização das candidaturas na plataforma online é obrigatória a anexação da seguinte documentação (em formato PDF):

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações académicas exigidas, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

Os candidatos possuidores de habilitação académica em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações, correspondentes das habilitações estrangeiras, e previstas pela legislação aplicável.

b) Curriculum Vitae detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, do qual deve conter a identificação pessoal, habilitações académicas e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com datas de início e termo de cada uma das atividades, e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração, anexando cópias dos respetivos certificados, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

c) No caso de o candidato ser detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, deverá ainda apresentar declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas), da qual conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória detida, atividade e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de

desempenho obtidas no último biénio, descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa, antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

d) No caso dos candidatos com deficiência, deverão apresentar declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários de modo a garantir, que no processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;

e) Documento legível comprovativo da inscrição na respetiva Ordem Profissional;

f) Cópia da Carta de condução válida, categoria B.

11.5 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos causam a exclusão do procedimento concursal e serão punidas nos termos da lei;

11.6 - Nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não submissão/apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos de admissão legalmente exigidos, quando devam ser os/as candidatos/as a apresentar os mesmos, determina:

- A exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;

11.7 - As notificações aos candidatos serão efetuadas de acordo com o n.º 1, do artigo 6.º da Portaria, por correio eletrónico. O endereço a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será o constante do formulário de candidatura.

11.8 - 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>;

11.9 - Assistirá ao júri acima indicado, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuar sob compromisso de honra, bem como das informações que considere relevantes para o procedimento, desde que os mesmos não sejam entregues até ao fim do prazo estabelecido pelo júri.

12 - O júri deliberou definir os métodos de seleção e critérios de classificação como a seguir se indica:

12.1 - Nos termos do artigo 36.º, da LTFP e dos artigos 17.º e 21.º da Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção e bem assim a respetiva valoração:

12.1.1 - Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências; para candidatos/as sem vínculo a funções públicas por tempo indeterminado, em que a Ordenação Final (OF) resulta da aplicação da fórmula seguinte e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo que a Avaliação Psicológica não tem valoração na fórmula de classificação final do método de avaliação:

$$OF = (PEC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) + (AP/Apto)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AP = Avaliação Psicológica

12.1.2 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; para candidatos/as com vínculo a funções públicas por tempo indeterminado, em que a Ordenação Final (OF) resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências são métodos de seleção a aplicar aos candidatos que se encontrem na situação do n.º 2, do artigo 36.º, do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, ou seja, para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a não ser que optem pela Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, previstos no ponto 12.1.1, do presente aviso, devendo para isso apresentar declaração escrita no formulário de candidatura, conforme previsto no n.º 3, do artigo 36.º da LTFP.

13 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, nos termos do n.º 4, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

14 - Procedimentos de Seleção:

14.1 - Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – Natureza e valoração: Visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de aplicar os métodos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A Prova de Conhecimento será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, numa só fase, com consulta da legislação geral e/ou específica, desde que não anotada, efetuada em suporte de papel, podendo ser compostas por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, com duração de 90 minutos, que poderá ser prolongada por um período máximo de 15 minutos. É da responsabilidade de cada candidato/a levar a sua legislação, desde que não anotada. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e que versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas, mais abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas as atualizações e alterações, que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos;

Legislação Geral recomendada à realização da Prova de Conhecimentos:

- Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Sistema integrado de Gestão de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) estabelecido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de setembro, na sua atual redação;
- Regulamento n.º 847/2024, de 5 de agosto, que aprova o Código de Ética e de Conduta do Município de Ansião;

Legislação Específica:

- Decreto-Lei n.º 555/99 de 16 de dezembro, na sua redação atual, que aprova o Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE);
- Decreto-Lei n.º 38382/51 de 7 de agosto, na redação atual, que aprova o Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU);
- Decreto-Lei n.º 163/2006 de 8 de agosto, na sua redação atual, que aprova as Condições de acessibilidade a satisfazer no projeto e na construção de espaços públicos, equipamentos coletivos e edifícios públicos e habitacionais;
- Decreto regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, que aprova o regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua redação atual, que estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndio em edifícios;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Decreto-Lei n.º 6/2004, de 06 de janeiro, na sua redação atual, Regime de Revisão de Preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços;
- Decreto-Lei n.º 36/2022, de 20 de maio, na sua redação atual, estabelece um regime excepcional e temporário no âmbito do aumento dos preços com impacto em contratos públicos;
- Lei n.º 31/2009, de 3 de julho, na sua redação atual, estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, coordenação de projetos, direção de obra pública ou particular, condução da execução dos trabalhos das diferentes especialidades nas obras particulares de classe 6 ou superior e de direção de fiscalização de obras públicas ou particulares;
- Portaria 255/2023, de 7 de agosto, na sua redação atual, aprova o conteúdo obrigatório do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias;



- Lei n.º 41/2015, de 03 de junho, na sua redação atual, estabelece o regime jurídico aplicável ao exercício da atividade da construção.

14.2 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar.

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

- Será avaliada através da menção classificativa de “Apto” ou “Não Apto”, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

- A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade especializada pública ou privada, quando fundamentadamente se torne inviável;

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

14.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa avaliar, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A - Orientação para o serviço público - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;

B - Orientação para a colaboração - Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;

C - Orientação para os resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

D - Análise crítica e resolução de problemas - Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

E - Iniciativa - Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização;

F - Organização, planeamento e gestão de projetos - Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Por cada Entrevista de Avaliação de Competências será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final obtido através da média simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expressa até às centésimas.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

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

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 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.

14.4 - Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, e será calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD) / 4$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA); será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) – 18 valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores;

Formação Profissional (FP): Neste parâmetro serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área de atividade específica, devendo ser devidamente comprovadas, e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final:

- Sem horas de formação – 4 valores;
- Formação relevante ≥ 1 hora e < 30 – 8 valores;

- Formação relevante ≥ 30 e < 90 horas – 12 valores;
- Formação relevante > 90 horas e < 120 horas – 16 valores;
- Formação relevante ≥ 120 horas – 20 valores.

Experiência Profissional (EP) – Neste parâmetro, é valorizado o exercício efetivo de funções nas áreas para as quais é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do Curriculum vitae e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Experiência > 10 anos - 20 valores;
- Experiência > 5 anos e ≤ 10 anos - 16 valores;
- Experiência > 2 anos e ≤ 5 anos - 14 valores;
- Experiência > 1 ano e ≤ 2 anos - 12 valores;
- Experiência ≤ 1 ano - 8 valores.

14.5 - Avaliação de Desempenho (AD): Neste parâmetro, a avaliação de desempenho é reportada ao período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorado da seguinte forma:

- Excelente: 20 valores;
- Relevante: 16 valores;
- Adequado: 12 valores;
- Inadequado: 8 valores.

O Júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuem avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito, o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.

Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD), o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AD = \text{soma da valoração dos três últimos ciclos de avaliação}/3$$

15 - Critérios de Ordenação:

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

- 1.º - Candidato com experiência de trabalho na área territorial do município;
- 2.º - Candidato com maior número de horas de formação profissional na área a concurso nos últimos 2 anos.

16 - Os candidatos/as 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 sua desistência;
- c) Quando obtenham uma classificação de Não Apto ou uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o método de seleção ou fase seguinte.

17 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos/as aprovados/as serão efetuadas através da 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>.

18 - 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>.

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

19 - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos/as aprovados/as serão efetuadas através da 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>.

20 - Quota de emprego para pessoas com deficiência:

21.1 - Será garantida a quota prevista no n.º 3, do artigo 3.º do D.L. 29/2001, de 03 de fevereiro, para o preenchimento do lugar colocado a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%.

21.2 - Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, e nos termos do artigo 6.º do D.L. n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, os/as candidatos/as 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.

21 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de março, “em cumprimento da aliena h), do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciado escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.”

22 - Em cumprimento disposto no n.º 2, do artigo 33 da LTFP e alíneas b) e c) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, o presente procedimento, para além da publicação em Diário da República, por extrato, será publicado:

- a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;
- b) No site desta Autarquia, em <http://www.cm-ansiao.pt>, por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP.

23 - Em tudo o que não esteja previsto no presente Aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

24 - Na tramitação do presente procedimento concursal serão cumpridas as disposições constantes do RGPD – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, relativamente ao tratamento de dados.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

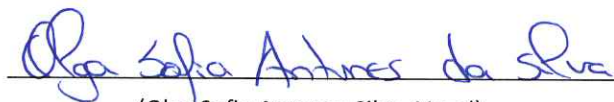
O Júri,



(Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Presidente)



(António Mendes Murinho, Vogal)



(Olga Sofia Antunes Silva, Vogal)