

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação 2 (dois) postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional - Motorista de Transportes Coletivos

Ata n.º 1

Aos dez dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, no Edifício dos Paços do Concelho de Ansião, reuniu o Júri do procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação 2 (dois) postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional - Motorista de Transportes Coletivos, para o Setor de Equipamentos Desportivos da Divisão de Educação, Desporto, Cultura e Ação Social, previsto no Mapa de Pessoal do Município, constituído por:

Presidente do Júri: Nuno Manuel Mendes Godinho, Técnico Superior;

1.º Vogal efetivo: Tiago Jorge Sardinha Lopes, Técnico Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Vítor Manuel Ramalho Pina, Assistente Operacional;

1.º Vogal suplente: Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente;

2.º Vogal Suplente: Nuno Manuel de Sousa Lourenço, Técnico de Sistemas e Tecnologia de Informação.

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 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 - Formalização das Candidaturas:

3.1 - 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>;

3.2 - O prazo de candidatura é de 10 (dez) dias úteis contados da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), 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 10.5, que se lhes apliquem;

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

3.4 - 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.

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

- a) Curriculum vitae, detalhado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com indicação das funções com maior interesse para o posto a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito, de acordo com os parâmetros fixados na avaliação curricular e com os respetivos comprovativos, sob pena de poderem não ser considerados;
- b) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações literárias exigidas, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não consideração;
- c) Carta de Condução, categoria D;
- d) Certificado de Aptidão para Motorista de Passageiros, válido;
- e) Licença para Transporte Coletivo de Crianças, válido;
- f) Cartão de Condutor, válido.

Na formalização da candidatura podem ainda ser anexados os seguintes documentos, sendo que a sua não apresentação poderá condicionar o processo de avaliação:

- a) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo do posto de trabalho, a que se candidata, onde conste a data da realização e a duração das mesmas.
- b) Documentos comprovativos de experiência profissional relacionados com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, que deverá conter a duração da relação contratual e discriminadas as funções efetivamente exercidas;
- c) Os candidatos com prévio vínculo de emprego público deverão entregar declaração a qual deverá ser autenticada, emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração

comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável.

d) Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%);

e) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

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

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 e < 40 horas	18 valores
Formação relevante ≥ 40 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 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, 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 – 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.

B – Orientação para a inclusão: Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

C - 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.

D - 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.

E - Orientação para a Segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

F - 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.

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.

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 entreajuda, 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 sua atual redação;

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, na atual redação;
- 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 ao procedimento concursal 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 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 vinte 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.

8 – Critério de desempate:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade de valoração, a preferência será feita pela seguinte forma:

- 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 vinte candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, conforme referido na alínea c. do 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 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 Unitária de Ordenação Final dos Candidatos Aprovados:

Após a conclusão da Audiência Prévia, a lista da 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 afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho, bem como através de publicação de Aviso na 2.ª Série do Diário da República e serão divulgadas na Plataforma de Recrutamento (Procedimentos Concurais a decorrer) disponível em <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>.

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://recrutamento.cm-ansiao.pt>.

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 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:

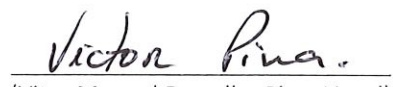
- a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;
- b) No site desta Autarquia, em <https://www.cm-ansiao.pt>, por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP.

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)


(Tiago Jorge Sardinha Lopes, Vogal)


(Vitor Manuel Ramalho Pina, Vogal)

ANEXO à ATA N.º 1

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação 2 (dois) postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional - Motorista de Transportes Coletivos

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,