VilaVerde Município

MUNICÍPIO DE VILA VERDE

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS/AS ASSISTENTES OPERACIONAIS, PARA O SETOR DE CONSTRUÇÃO E CARPINTARIA DA DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS

1.ª ATA – referência n.º 23603/2023

Definição dos requisitos de admissão e métodos de seleção

Aos 6 dias do mês de julho de 2023, pelas 11h00, na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Vila Verde, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional- área de pedreiro/trolha, para o exercício de funções no Setor da Construção e Carpintaria, na Divisão de Ambiente e Obras, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Vila Verde, de 19 de junho de 2023, que recaiu sobre a Proposta n.º 20552, de 14 de junho de 2023.

O júri foi designado por despacho da Senhora Vereadora do Pelouro do Ordenamento do Território, Urbanismo e Modernização Administrativa, com competência delegada, datado do dia 22 de junho de 2023, nos termos e em cumprimento da alínea a), do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada de LTFP) e dos artigos 7.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento (doravante denominada apenas como Portaria).

De acordo com a deliberação da Câmara Municipal, de 22 de junho de 2023, o presente procedimento concursal não é circunscrito a trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público.

O Júri é composto por:

Presidente: José Paulo Pinto Pereira, Chefe da Divisão de Ambiente e Obras;

1.º vogal efetivo: Bernardo Almeida, Encarregado, Serviço de Construção e Logística, a exercer funções na Divisão de Ambiente e Obras;

2.ª vogal efetiva: Maria Dulce Peres Filipe de Sousa Ribeiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos;

1.ª vogal suplente: Rosa Maria Caridade, especialista de informática, Divisão de Ambiente e Obras;

2.ª vogal suplente: Isabel Cristiana Vivas Gomes Alves, Técnica Superior – área de Recursos Humanos, a exercer funções da Divisão de Recursos Humanos.

Do júri designado estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: José Paulo Pinto Pereira

Vogais: Bernardo Almeida e Maria Dulce Peres Filipe de Sousa Ribeiro.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º vogal.

Ordem de trabalhos:

Em conformidade com o disposto no artigo 9.º da Portaria, a presente reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Analisar o conteúdo funcional e o perfil de competências para o posto de trabalho a ocupar;
2. Analisar os requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios);
3. Definir a língua do procedimento;
4. Identificar os métodos de seleção e o momento de aplicação;
5. Definir os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
6. Definir critérios de ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
7. Definir critérios de exclusão dos métodos de seleção;
8. Definir diretrizes sobre a tramitação processual do concurso.

Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade que:

1. Análise do conteúdo funcional e do perfil de competências para o posto de trabalho a ocupar

Tendo em consideração as atividades inerentes à carreira e categoria de assistente operacional nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2, do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1 e o perfil de competências previamente definido pelo Chefe da Divisão de Ambiente e Obras, Eng. José Paulo Pinto Pereira, o posto de trabalho apresenta as seguintes características:

N.º de postos de trabalho: 2;

Carreira/Categoria: Assistente Operacional;

Habilitação Literária: Escolaridade mínima obrigatória em função da idade;

Área de estudo da CNAEF: Não aplicável

Local de trabalho: Serviço – Construção e Logística, a distribuir pelo Setor de Construção e Carpintaria e Setor de Estruturas da Divisão de Ambiente e Obras;

Caracterização do posto de trabalho: Exercer funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Deter responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Informar e/ou requisitar materiais e equipamentos para a execução dos trabalhos que lhe estão adstritos; Executar trabalhos de pedreiro, quer se trate de reparação, conservação e manutenção de obras existentes, quer se trate de obras novas; Executar muros em pedra seca e

pedra argamassada, muros em betão ciclópico, em betão armado, ou em blocos de cimento; Proceder ao assentamento de capeados; Construir pontões em betão armado e passagens hidráulicas em betão; Assegurar a betonagem no que for necessário noutros setores; Realização de trabalhos de aplicação de peças de suporte ou proteção em áreas públicas; Prestar apoio aos setores de Vias Municipais em situações excecionais, ou de constrangimentos desses setores, como a realização de trabalhos de betonagem, construção de valetas ou de muros de suporte nos espaços públicos e em outras situações consideradas pertinentes pelas chefias; Colaborar com o Serviço Municipal de Proteção Civil, em operações de socorro a pessoas e bens em situações resultantes de acidente grave ou catástrofe, ou quando tal for solicitado: Empenhamento em ações de restabelecimento da normalidade, após a ocorrência de acidente grave ou catástrofe, nomeadamente, abate de árvores em risco de queda sobre infraestruturas e estruturas públicas ou privadas, remoção de detritos resultantes de incêndios urbanos; apoio em trabalhos de desimpedimentos, suportes, ou qualquer outro tipo de necessidade enquadrável na sua atividade, em espaços públicos ou privados após acionamento pelo Serviço Municipal de Proteção Civil; Executar trabalhos de pintura de construção civil, quer seja para manutenção e reparação de equipamentos existentes, quer para edifícios novos; Executar trabalhos de reparação, restauro, manutenção e conservação de edifícios do Município de Vila Verde, bem como ampliações e construção de novos edifícios por administração direta – corte, dobragem e montagem de ferro para estruturas de betão, execução de moldes, cofragens e escoramentos de estruturas de betão, assentamento de alvenaria e cantarias, assentamentos de ladrilhos, mosaicos e azulejos, execução de rebocos e areados, assentamento de telhados e muros de vedação de logradouro dos edifícios; Assegurar e executar montagem e desmontagem de tendas e stands de exposição em espaços pontuais para realização de feiras, festas e exposições; Informar e/ou requisitar materiais e equipamentos para a execução dos trabalhos que lhe estão adstritos; Executar trabalhos de reparação de avarias em redes prediais de águas e esgotos pertença do Município de Vila Verde e executar trabalhos de pichelaria nas obras promovidas pelo Município por administração direta; Executar trabalhos de carpintaria de limpos, quer seja para manutenção e reparação de equipamentos existentes, quer para edifícios novos – trabalhos em madeira (portas e janelas, soalhos, estruturas para coberturas, tetos falsos, armários, lambrins, rodapés e estruturas de apoio a atividades culturais).

2. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios)

Os/As candidatos/as deverão cumprir os requisitos gerais e específicos, previstos no artigo 17.º da LTFP, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.

2.1. Requisitos gerais:

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.

O recrutamento a promover será efetuado entre trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público ou com vínculo de emprego público a termo. Neste procedimento poderão ser recrutados trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e trabalhadores/as sem vínculo de emprego público, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP e do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro.

Não podem ser admitidos/as candidatos/as cumulativamente integrados/as na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

2.2. Requisitos específicos:

a) Habilitação Literária: Escolaridade mínima obrigatória em função da idade

b) Exigências Específicas - Área CNAEF – Não aplicável

c) Competências Essenciais: competências técnicas (saber-fazer): realização e orientação para resultados; orientação para o serviço público; organização e método de trabalho; adaptação e melhoria contínua; iniciativa e autonomia; orientação para a segurança; competências pessoais (saber ser-estar-agir): trabalho de equipa e cooperação; coordenação; relacionamento interpessoal; responsabilidade e compromisso com o serviço; tolerância à pressão e contrariedades.

Não é admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

3. Língua do procedimento

Nos termos do artigo 54.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), a língua do procedimento é a língua portuguesa. Nessa medida, a candidatura e demais documentos têm de ser apresentados em língua portuguesa.

4. Identificação dos métodos de seleção e momento de aplicação

Conforme o disposto no n.º 1 a 4, do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, e em cumprimento do Despacho n.º 21713, de 22 de junho de 2023, da Senhora Vereadora do Pelouro do Ordenamento do Território, Urbanismo e Modernização Administrativa, com competência delegada, Eng.ª Michele Alves, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são, consoante a situação dos/as candidatos/as:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de competências (EAC) ou

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Não haverá aplicação de método de seleção facultativo.

Nos termos do n.º 2, do supra referido artigo 36.º da LTFP, os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os/as candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhados aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Estes métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as através de declaração escrita, no formulário de candidatura, caso em que se aplicará, os métodos previstos para os/as restantes candidatos/as.

A aplicação do método entrevista de avaliação das competências (EAC), encontra-se a cargo da Chefe da Divisão de Recursos Humanos, uma vez que detém formação específica para o efeito e integra o júri. Neste sentido pronunciou-se a CCDRN no parecer INF_DSAJAL_TR_13840/2022, de 29 de novembro:« (...) *Se a entidade detém trabalhador habilitado para efetuar a Entrevista de Avaliação de Competências e, se o mesmo estiver integrado em carreira ou categoria com grau de complexidade funcional igual ou superior ao do posto de trabalho a publicitar, poderá incluí-lo, aquando da designação dos elementos que compõem o júri, na sua composição»*.

O procedimento conducente à designação da entidade especializada externa para aplicação do método avaliação psicológica também fica a cargo da Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

Tal como decorre do já mencionado Despacho n.º 21713, de 22 de junho de 2023, não será usada a faculdade prevista no artigo 19.º da Portaria, relativa à utilização faseada dos métodos de seleção. Nestes termos, os métodos de seleção serão aplicados da seguinte forma: num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas o primeiro método obrigatório; a aplicação do segundo método apenas aos/às candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior.

Conforme o disposto no artigo 21.º da Portaria, os métodos de seleção são avaliados numa escala de de 0 a 20 valores. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

5. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final

5.1. Quanto à Avaliação Curricular (AC) – De acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

5.1.1. HA – Habilitações Académicas: será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes.

Assim, o júri decidiu valorar a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/à candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios indicados na tabela infra.

	19 valores	**20 valores**
Habilitação Académica (HA)	Habilitação literária exigida para a função – escolaridade mínima obrigatória	Habilitação literária superior à exigida para a função

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5.1.2. FP – Formação Profissional: são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado o à Administração Local através do Decreto-Lei n.º 173/2019 de 13 de dezembro.

São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 10 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores, contabilizadas da seguinte forma:

Sem formação relevante	0 valores
<14 horas de formação relevante	4 valores
De 14 a 20 horas de formação relevante	8 valores
De 21 a 40 horas de formação relevante	12 valores
De 41 a 60 horas de formação relevante	16 valores
61 ou mais horas de formação relevante	20 valores

5.1.2.1. Para efeitos de classificação da formação profissional, decide-se:

- Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias.
- A participação em congressos, conferências, seminários, simpósios, ou eventos similares acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores;
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;
- No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

5.1.3. EP – Experiência Profissional: em que se ponderará o desempenho efetivo de devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado.

5.1.3.1. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de vinte valores, de acordo com o seguinte critério:

Sem experiência inerente ao posto de trabalho	0 valores
Até 1 ano	4 valores
+ 1 ano até 6 anos	8 valores
+ 6 anos até 8 anos	12 valores
+ 8 anos até 10 anos	16 valores
+ 10 anos	20 valores

5.1.3.2. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

5.1.4. AD – Avaliação de Desempenho: considerando que a mesma passou a ter caráter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do

desempenho reporta-se ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao/à candidato/a ou avaliação de acordo com outro diploma – 12 valores
- Com avaliação de desempenho:

Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

5.1.5. A classificação da Avaliação Curricular(AC) 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 parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = HA*15% + FP*20% + EP*50% + AD*15%

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = classificação no parâmetro Habilitação Académicas;

FP = classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = classificação no parâmetro Avaliação do Desempenho.

5.1.6. Por cada avaliação curricular é elaborada uma ficha individual da AC constante do ANEXO I, o qual faz parte integrante da presente ata.

5.2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – De acordo com alínea d), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

5.2.1. Para o efeito, é elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

5.2.2. Cada competência é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5.2.3. Para o método Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), procedeu o júri à análise das competências definidas no respetivo perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

Competência 1
REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Capacidade de concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Comportamentos associados à competência:

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

Competência 2

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade de exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço publico e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

Comportamentos associados à competência:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa;
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações;
- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos;
- Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

Competência 3

ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Comportamentos associados à competência:

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

Competência 4

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

Comportamentos associados à competência:

- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente;
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional;
- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria; e
- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

Competência 5

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

Comportamentos associados à competência:

- Executa as tarefas de forma crítica identificando os erros e deficiências;
- Propõe soluções alternativas aos procedimentos tradicionais;
- Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço;

- Resolve com criatividade problemas não previstos.

Competência 6

ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: 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.

Comportamentos associados à competência:

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

Competência 7

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Comportamentos associados à competência:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;
- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa;
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado; e
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

Competência 8

COORDENAÇÃO: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns.

Comportamentos associados à competência:

- Exerce, em regra, o papel de orientador e dinamizador de equipas de trabalho;
- Assume, normalmente, responsabilidades e tarefas exigentes;
- Toma decisões e responde por elas;
- É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.

Competência 9

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Comportamentos associados à competência:

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

Competência 10
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.
Comportamentos associados à competência: • Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; • Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais; • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; • Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

Competência 11
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
Comportamentos associados à competência: • Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; • Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional; • Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais; e • Aceita as críticas e contrariedades.

5.2.4. Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

20 valores – Demonstra os 4 comportamentos associados à competência;

16 valores – Demonstra 3 comportamentos associados à competência;

12 valores – Demonstra 2 comportamentos associados à competência;

8 valores – Demonstra 1 comportamento associado à competência;

4 valores – Não demonstra qualquer comportamento associado à competência.

5.2.5. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8+C9+C10+C11)/11$$

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8+C9+C10+C11 = Competências.

5.2.6. Por cada entrevista de avaliação de competências é elaborada uma ficha individual da EAC constante do ANEXO II, contendo o resumo dos temas abordados e a respetiva grelha de avaliação, o qual faz parte integrante da presente ata.

5.3. Quanto à Prova de Conhecimentos (PC) – De acordo com a alínea a), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

5.3.1. A prova de conhecimentos assume natureza prática, de realização individual e especifica e incidirá sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente, identificação de materiais e ferramentas e construção de uma parede em alvenaria de tijolo.

5.3.2. A prova de conhecimentos será efetuada nos estaleiros da Câmara Municipal de Vila Verde, sitos no Parque Industrial de Gême e consistirá na execução de tarefas de identificação de materiais e ferramentas e construção de uma parede em alvenaria de tijolo, avaliando os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função.

A prova será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros, e da forma expressa no Anexo I, que desta ata faz parte integrante:

A - Perceção e compreensão da tarefa, valorado até ao máximo de 5 valores;

Elevada perceção e compreensão

Média perceção e compreensão

Reduzida perceção e compreensão

B - Qualidade de realização, valorado até ao máximo de 5 valores;

Elevada qualidade

Média qualidade

Reduzida qualidade

C - Celeridade na execução, valorado até ao máximo de 5 valores;

Muito célere

Célere

Reduzida celeridade

D - Grau de conhecimentos técnicos demonstrados, valorado até ao máximo de 5 valores;

Elevado grau de conhecimentos

Médio grau de conhecimentos

Reduzido grau de conhecimentos

A valoração desta prova traduzir-se-á numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

CF = PCT + QR + CE + GCT

CF = Classificação final

PCT = Perceção e compreensão da tarefa

QR = Qualidade de realização

CE = Celeridade na execução

GCT = Grau de conhecimentos técnicos

5.3.3. A prova de conhecimentos tem a duração de 45 minutos podendo ser alargada por mais 30 minutos, para os/as candidatos/as portadores/as de deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a sua realização.

5.3.4. Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado, 20 minutos antes da hora agendada para o início da prova, não sendo concedida qualquer tolerância, após o respetivo início.

5.3.5. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

5.4. Quanto à Avaliação Psicológica (AP) – De acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

5.4.1. Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17.º, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

5.4.2. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

5.4.3. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de *Não Apto* na avaliação psicológica.

5.5. Quanto ao sistema de valoração final – Nos termos do artigo 23.º da Portaria, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

a) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

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

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Classificação da Avaliação Curricular;

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica:

$$CF = (PC \times 100\%) + AP$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = classificação da Prova de Conhecimentos;

AP = resultado da Avaliação Psicológica.

5.5.1. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

6. Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º candidato/a com maior classificação obtida no parâmetro PC, na parte referente aos conhecimentos específicos da função, para os candidatos enquadrados no n.º 1, do artigo 36.º da LGTFP; e maior classificação obtida no parâmetro EP no método de seleção de AC, para candidatos enquadrados no n.º 2, do artigo 36.º da LGTFP;

2.º candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso, aferida de acordo com os dados constantes do curriculum do/a candidato/a;

3.º candidato/a com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura;

4.º candidato/a com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura; e

5.º candidato/a com maior média na habilitação académica superior à exigida para a candidatura.

7. Quanto aos critérios de exclusão dos métodos de seleção

O Júri deliberou que será excluído/a do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos. De igual forma, a falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos/as.

8. Por último, quanto à tramitação processual do concurso deliberou, o júri, por unanimidade:

8.1. Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

8.2. Em conformidade com o n.º 1, do artigo 6.º da Portaria e da alínea c) do n.º 1 e n.º 2, ambos do artigo 112.º do CPA, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, na sua atual redação, as notificações serão efetuadas através de plataforma informática com acesso restrito.

8.3. O júri deliberou solicitar aos/as candidatos/as no ato de candidatura, autorização para se proceder às notificações por correio eletrónico.

8.4. De acordo com o n.º 2, do artigo 23.º da Portaria e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37.º da LTFP, a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

8.5. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Vila Verde, e disponibilizada na página eletrónica do Município de Vila Verde, em https://www.cm-vilaverde.pt/autarquia/transparencia/recursos-humanos/procedimentos-concursais/, sendo ainda publicado na 2.ª Série do Diário de República, informação sobre a sua publicitação.

8.6. Nos termos do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1, dos artigos 35.º e 37.º da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as, tendo preferência os/as colocados/as em situação de valorização profissional.

8.7. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03 e em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Vila Verde, enquanto entidade empregadora pública,

promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

8.8. De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato /a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Em conformidade com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

8.9. Quanto à formalização da candidatura: em cumprimento do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria, a candidatura deve ser formalizada exclusivamente através da plataforma dos serviços on-line, do Município da Vila Verde, disponível em https://mynet-sol.cm-vilaverde.pt/.

8.9.1. Previamente à respetiva formalização de candidatura, o/a candidato/a necessita proceder ao registo na referida plataforma, sem o qual não é possível candidatar-se. Este tem de ser efetuado até às 16h00 do penúltimo dia útil do termo do prazo para apresentação das candidaturas, uma vez que, após concluir o registo é necessário aguardar pelo e-mail de validação/efetivação do mesmo.

8.9.2. Uma vez confirmado o registo, o/a candidato/a deverá autenticar-se e procurar o formulário de candidatura que se encontra na barra lateral esquerda, no menu *"Concursos e estágios – Candidatura ao procedimento concursal"*.

8.9.3. Depois de todos os campos preenchidos, o formulário de candidatura deve ser submetido, devidamente acompanhado da documentação abaixo identificada, sendo que:

8.9.3.1. Os ficheiros deverão ser entregues exclusivamente em formato PDF-A;

8.9.3.2. Cada ficheiro deverá ter no máximo 15 MB;

8.9.3.3. Cada elemento obrigatório na instrução do pedido deverá corresponder um ficheiro:

- Curriculum Vitae;
- Certificado de habilitações literárias;
- Comprovativo das ações de formação frequentadas relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, apenas para os/as candidatos/as cujo método de seleção obrigatório é a avaliação curricular;
- Declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, emitida pela entidade empregadora pública à qual o/a candidato/a pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste a natureza do vínculo, carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço; posição remuneratória detida pelo/a candidato/a à data de apresentação da candidatura; e, avaliação do desempenho referente aos últimos três ciclos avaliativos em que o/a candidato/a 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/a candidato/a não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável;

- Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados, quando aplicável;

8.10. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

8.11. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

8.12. Nos termos da alínea a), do n.º 5, do artigo 15.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

8.13. Não serão consideradas candidaturas enviadas por correio (CTT) e por correio eletrónico.

O júri deliberou com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros e as suas deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal. Todas as deliberações do júri foram registadas por escrito e encontram-se fundamentadas nos termos do artigo 153.º do CPA.

Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que, depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,

José Paulo Pinto Pereira

Primeiro Vogal,

Bernardo Almeida

Segunda Vogal,

Bernardo José Silva Jesus Almeida

Maria Dulce Peres Filipe de Sousa Ribeiro

Maria Dulce Peres Filipe de Sousa Ribeiro

Vila Verde
Município

ANEXO I – Ficha de Prova de Conhecimentos (PC)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS/AS ASSISTENTES OPERACIONAIS, PARA O SETOR DE CONSTRUÇÃO E CARPINTARIA DA DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS

Nome do/a Candidato/a: _____

Temas abordados	Parâmetros de apreciação			Pontuação	Fundamentação
Perceção e compreensão da tarefa	Elevada perceção e compreensão		5		
	Média perceção e compreensão		3		
	Reduzido perceção e compreensão		1		
Qualidade de realização	Elevada qualidade		5		
	Média qualidade		3		
	Reduzida qualidade		1		
Celeridade na execução da tarefa	Muito célere		5		
	Célere		3		
	Reduzida celeridade		1		
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados	Elevado grau de conhecimentos		5		
	Médio grau de conhecimentos		3		
	Reduzido grau de conhecimentos		1		
			Total da pontuação		

Vila Verde, 6 de julho de 2023

O Júri,

Presidente _____ Vogal _____ Vogal _____

VilaVerde Município

ANEXO II – Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS/AS ASSISTENTES OPERACIONAIS (TROLHA/PEDREIRO/A), PARA O SETOR DE CONSTRUÇÃO E CARPINTARIA DA DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS – ref.ª n.º 23606, 6/07/2023

Nome do/a Candidato/a: _____

Data da entrevista: ____/____/_____

Hora da entrevista: ____ h ____ min

Competência	Comportamentos associados à competência	Comportamentos Observados		Nível classificativo
REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS	• Procura atingir os resultados desejados; • Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; • Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades; • É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.		Comportamentos presentes	
			Comportamentos ausentes	
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa; • Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; • No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos; • Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.		Comportamentos presentes	
			Comportamentos ausentes	
INICIATIVA E AUTONOMIA	• Executa as tarefas de forma crítica identificando os erros e deficiências; • Propõe soluções alternativas aos procedimentos tradicionais; • Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço; • Resolve com criatividade problemas não previstos.		Comportamentos presentes	
			Comportamentos ausentes	

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	• Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente; • Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional; • Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria; • Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.		Comportamentos presentes Comportamentos ausentes	
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO	• Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas; • Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho; • Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios; • Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.		Comportamentos presentes Comportamentos ausentes	
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	• Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; • Trabalha com pessoas com diferentes características; • Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; • Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.		Comportamentos presentes Comportamentos ausentes	
ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA	• Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho; • Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros; • Tem um compromisso profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança; • Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.		Comportamentos presentes Comportamentos ausentes	

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	• Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; • Responde com prontidão e com disponibilidade; • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho; • Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.		Comportamentos presentes Comportamentos ausentes	
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO	• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual; • Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa; • Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado; • Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.		Comportamentos presentes Comportamentos ausentes	
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES	• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; • Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional; • Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais; • Aceita as críticas e contrariedades.		Comportamentos presentes Comportamentos ausentes	
COORDENAÇÃO	• Exerce, em regra, o papel de orientador e dinamizador de equipas de trabalho; • Assume, normalmente, responsabilidades e tarefas exigentes; • Toma decisões e responde por elas; • É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.		Comportamentos presentes Comportamentos ausentes	
Valoração final: **EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8+C9+C10+C11)/11**				**_____Valores**

Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

20 valores (Elevado) – Demonstra os 4 comportamentos associados à competência;

16 valores (Bom) – Demonstra 3 comportamentos associados à competência;

12 valores (Suficiente) – Demonstra 2 comportamentos associados à competência;

8 valores (Reduzido) – Demonstra 1 comportamento associado à competência;

4 valores (Insuficiente) – Não demonstra qualquer comportamento associado à competência.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8+C9+C10+C11)/11

Em que: EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8+C9+C10+C11 = Competências.

Vila Verde, 6 de julho de 2023

A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, nomeada para realizar a EAC, por despacho de 22 de junho de 2023, da Senhora Vereadora, com competência delegada, Eng.ª Michele Alves,

Maria Dulce Peres Filipe Sousa Ribeiro, Dr.ª

VilaVerde
Município

ANEXO III – Ficha de Avaliação Curricular (AC)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS/AS ASSISTENTES OPERACIONAIS (TROLHA/PEDREIRO/A), PARA O SETOR DE CONSTRUÇÃO E CARPINTARIA DA DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS - ref.ª n.º 23606, 6/07/2023

Nome do/a Candidato/a: _____

Fatores de apreciação	Critérios de avaliação	Pontuação obtida
Habilitações literárias	• Habilitação literária superior à exigida para a função – 20 valores • Habilitação literária exigida para a função – escolaridade mínima obrigatória – 19 valores	
Formação profissional	• Sem formação relevante – 0 valores • <14 horas de formação relevante – 4 valores • De 14 a 20 horas de formação relevante – 8 valores • De 21 e 40 horas de formação relevante – 12 valores • De 41 e 60 horas de formação relevante – 16 valores • 61 ou mais horas de formação relevante – 20 valores	
Experiência profissional	• Sem experiência inerente ao posto de trabalho – 0 valores • Até 1 ano de experiência relevante – 4 valores • + de 1 até 6 anos de experiência relevante – 8 valores • + de 6 até 8 anos de experiência relevante – 12 valores • + de 8 até 10 anos de experiência relevante – 16 valores • + de 10 anos de experiência relevante – 20 valores	
Avaliação desempenho	• Sem avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato ou avaliação de acordo com outro diploma – 12 valores • Com avaliação do desempenho: Desempenho Inadequado – 8 valores Desempenho Adequado – 12 valores Desempenho Relevante – 16 valores Desempenho Excelente – 20 valores	

AC = HA*15% + FP*20% + EP*50% + AD*15% =

Vila Verde, 6 de julho de 2023.

O Júri,

Presidente _____ Vogal _____ Vogal _____