ANEXO I

Anexo I à Ata Avulsa n.º 1, de 11 de julho de 2022, do Júri do Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por **tempo indeterminado** na carreira geral de técnico superior, com a categoria de **técnico superior**, para preenchimento de **um posto de trabalho na área de engenharia civil,** previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal e afeto à Divisão de Obras Municipais (DOM).

No procedimento concursal comum em epígrafe, o sistema de valoração final dos candidatos e os elementos e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção são os a seguir descritos, tendo em consideração a caracterização do posto de trabalho e a área de recrutamento definidos no Despacho n.º 1/RH/2022, de 23 de junho, do Sr. Presidente da Câmara, e os limites legais da ponderação dos métodos de seleção.

I. SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

Como se trata de procedimento concursal comum também aberto a candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, conforme n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer funções idênticas às dos postos de trabalho objeto do procedimento, bem como, aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, se tenham por último, encontrado a exercer as referidas funções, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, ao abrigo do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, podendo estes candidatos afastar, mediante declaração escrita no requerimento/formulário de candidatura, a aplicação dos referidos métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios previstos para os restantes candidatos, conforme n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

Os métodos de seleção obrigatórios são complementados com o método de seleção complementar **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, de acordo com o Despacho n.º 1/RH/2022, de 23 de junho, do Sr. Presidente da Câmara, aplicável aos candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

A valoração 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, conforme n.º 1 do art.º 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de acordo com a respetiva classificação final obtida da seguinte forma, consoante os casos:

$$CF = (45\% \times PEC) + (25\% \times AP) + (30\% \times EPS)$$

ou

$$CF = (45\% \times AC) + (25\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$$

em que:

CF = classificação final, arredondada às centésimas;

PEC = classificação da Prova Escrita de Conhecimentos, arredondada às centésimas;

AP = classificação da Avaliação Psicológica, arredondada às centésimas;

AC = classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências, arredondada às centésimas;

EPS = classificação da Entrevista Profissional de Seleção, arredondada às centésimas.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos (n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes (n.º 10 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, sendo elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

II. MÉTODOS DE SELECÇÃO OBRIGATÓRIOS

2.1. APLICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

Os métodos de seleção obrigatórios são aplicados tendo em atenção as características dos candidatos e a abrangência do procedimento concursal.

Como o procedimento é destinado à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado com recrutamento para a carreira unicategorial de técnico superior, e é aberto a candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** e a **Avaliação Psicológica (AP).**

Existindo candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, salvo se afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os demais candidatos.

2.2. PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PEC)

A Prova Escrita de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções e competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das respetivas funções para que é

aberto o procedimento concursal, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, conforme art.º 5.º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e será realizada pelo Júri do procedimento concursal, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com o n.º 2 do art.º 9.º da mesma portaria.

- A prova tem a duração máxima de 60 (sessenta) minutos, com eventual tolerância até 10 minutos, sendo de realização individual, e é constituída por questões de pergunta direta e eventualmente de escolha múltipla, com consulta, versando sobre os seguintes temas gerais e específicos relacionados com as exigências da função:

❖ **Conhecimentos gerais** (com ponderação de 40%):

– Regime jurídico das autarquias locais;
– Lei Geral do Trabalho em funções públicas.

- Legislação recomendada:
  – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.
  – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

❖ **Conhecimentos específicos** (com ponderação de 60%):

Temas específicos relacionados com a atividade na área de engenharia civil, nomeadamente:

1 - No âmbito do CCP
1.1 - Contratação Pública
1.2 - Tipos e escolha dos procedimentos
1.3 - Fases da formação do contrato
1.4 - Tramitação procedimental
1.5 - Regime substantivo dos contratos administrativos
1.6 - Contratos administrativos em especial – empreitadas de obras públicas;
2- 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;
3- Metodologia de calculo das revisões de preços de empreitadas de obras públicas;
4- Metodologia para a elaboração de projetos de vias de comunicação, de redes públicas de distribuição de água, de drenagem de esgotos e de drenagem pluvial;
5- Mapas de trabalhos e de quantidades e orçamentos de obras de vias de comunicação, de redes de distribuição de água, de drenagem de esgotos domésticos e pluviais.

A legislação e bibliografia recomendada à preparação dos temas é a seguinte:

Legislação:

- Código dos Contratos Públicos (CCP), aprovado em anexo ao Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de Janeiro na sua atual redação;
- Lei nº 30/2021, de 21 de maio, aprova as medidas especiais de contratação publica;
- Portaria n.º 371/2017, 14 de dezembro, estabelece os modelos de anúncio aplicáveis aos

procedimentos pré-contratuais previstos no Código dos Contratos Públicos;

- Portaria N.º 30/2022, de 14 de janeiro, procede à primeira alteração à Portaria n.º 371/2017, de 14 de dezembro, e à aprovação dos modelos para os novos procedimentos previstos na Lei n.º 30/2021, de 21 de maio;

- Decreto Lei Nº 36/2022, de 20 de maio, estabelece um regime excecional e temporário no âmbito do aumento dos preços com impacto em contratos públicos;

- Portaria 701-H/2008, de 29 de Julho, instruções para a Elaboração de Projetos de Obras no Âmbito do CCP;

- Lei nº 31/2009, de 13 de julho, na sua atual redação, estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, coordenação de projetos, direção de obra publica 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;

- Decreto-Lei nº 6/2004, de 6 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei nº 73/2021, de 18 de agosto, que estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços;

- Lei n.º 41/2015, de 3 de junho, alterada pela Lei n.º 25/2018, de 14 de junho que estabelece os requisitos para a Atividade de Construção;

- Decreto-Lei nº 197/99, de 8 de junho, na sua atual redação, estabelece o regime de realização de despesas públicas com locação e aquisição de bens e serviços, bem como da contratação pública relativa à locação e aquisição de bens móveis e serviços;

- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, Código do Procedimento Administrativo.

Bibliografia

- Circulares e orientações técnicas do Instituto dos Mercados Públicos do Imobiliário e da Construção;

- Contratação Pública - Guia Prático, Comissão Europeia

- Guia Sobre as Diretivas Europeias de Contratação Pública, IMPIC

- Contratação Pública – Guia Prático para Profissionais, Comissão Europeia

Durante a realização da prova apenas será permitida a utilização de legislação, não sendo permitida a utilização de qualquer bibliografia.

O enunciado da prova escrita de conhecimentos e a respetiva grelha classificativa serão oportunamente elaborados e aprovados pelo Júri.

2.3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, conforme art.º 5.º, n.º 1, alínea b), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, tendo como referência o seguinte perfil de competências, definido com base na lista de competências da carreira de técnico superior constante do Anexo VI à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro:

i) Orientação para Resultados;

ii) Orientação para o Serviço Público;

iii) Planeamento e Organização;

iv) Análise da Informação e Sentido Crítico;

v) Adaptação e Melhoria Contínua;

vi) Comunicação;

vii) Relacionamento Interpessoal.

A aplicação da avaliação psicológica é realizada com a colaboração de entidade especializada, a solicitar ao Sr. Presidente da Câmara, ou seu substituto legal, ao abrigo da alínea i) do n.º 2 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma, de acordo com o n.º 3 do art.º 9.º da mesma portaria:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

2.4.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, conforme art.º 5.º, n.º 1, alínea c), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e será realizada pelo Júri do procedimento concursal, sendo adotada a 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, de acordo com o n.º 4 do art.º 9.º da mesma portaria.

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes quatro **elementos de avaliação**:

a) A **habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) A **experiência profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) A **avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

2.4.2. A classificação da Avaliação Curricular é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos referidos elementos de avaliação, como segue:

AC = 30% x HA + 25% x FP + 25% x EP + 20% x AD

em que:

AC – Classificação da Avaliação Curricular, arredondada às centésimas;

HA – Classificação a nível da habilitação académica, arredondada às centésimas;

FP – Classificação a nível da formação profissional, arredondada às centésimas;

EP – Classificação a nível da experiência profissional, arredondada às centésimas;

AD – Classificação a nível da avaliação de desempenho, arredondada às centésimas.

São apenas considerados e valorados os elementos curriculares devidamente documentados e comprovados em anexo ao Curriculum Profissional.

2.4.3. Os elementos de avaliação são classificados do seguinte modo:

- **Habilitação Académica (HA)**

A classificação deste elemento corresponde à classificação final da licenciatura, acrescendo-lhe:

. 2 Valores – no caso de posse de Mestrado (incluindo a tese), devidamente reconhecido. A parte curricular do Mestrado equivale a Pós-Graduação.

. 3 Valores – no caso de posse de Doutoramento, devidamente reconhecido.

O Júri só valorizará uma e a melhor destas duas hipóteses, e desde que se trate de Mestrado ou Doutoramento na área de atividade do posto de trabalho para que é aberto o procedimento concursal.

- **Experiência Profissional (EP)**

Neste elemento considerar-se-á a experiência profissional no exercício de funções em carreira com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho.

A contagem do tempo de exercício de funções será reportada à data do termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, e será valorada em anos com aproximação à centésima, de acordo com o valor que se obterá a partir da tabela seguinte, interpolando-se os valores intermédios numa proporção direta (regra de três simples):

– menos de 3 anos (ou não documentado) ---------- 8 valores;
– 4 anos ---------- 10 valores;
– 5 anos ---------- 12 valores;
– 6 anos ---------- 14 valores;
– 7 anos ---------- 16 valores;
– 8 anos ---------- 18 valores;
– mais de 8 anos ---------- 20 valores.

Por exemplo: 4 anos e 125 dias; 4 anos correspondem a 10 valores e 125 dias correspondem a 0,68 valores = (125 dias/365 dias) x 2 valores.

Logo: 4 anos e 125 dias correspondem a 10,68 valores (= 10 + 0,68).

- **Formação Profissional (FP)**

Neste elemento são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos, sendo valorada até 20 valores, nos termos seguintes:

- Sem formação (ou não documentada) ---------- 8 valores, a que acresce:
- até 3 dias, inclusive ---------- 0,2 valores/cada, até ao máximo de 2 valores;
- entre 4 dias até 2 semanas ---------- 0,5 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 2 semanas e um mês ---------- 1,0 valores/cada, até ao máximo de 3 valores;
- entre 1 mês e três meses ---------- 2,0 valores/cada, até ao máximo de 4 valores;
- superior a três meses ---------- 3,0 valores/cada, até ao máximo de 6 valores.

A valoração máxima é de 20 valores. Considerar-se-á, apenas, a frequência de cursos, ações e similares, com afinidade funcional à área que caracteriza o posto de trabalho, incluindo as ações sensibilização e informação, designadas por encontros, jornadas, colóquios, congressos ou afins.

A duração de um curso ou ação será assim considerada:

. Seis horas correspondem a um dia;

. Cinco dias equivalem a uma semana;

. Um mês equivale a vinte e dois dias.

- **Avaliação de Desempenho (AD)**

Neste elemento será ponderada a avaliação de desempenho relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

a) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética simples da avaliação relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, correspondendo às respetivas menções qualitativas atribuídas a cada ciclo avaliativo relevante, as classificações a seguir indicadas:

- Menção qualitativa maior ou igual a 4,5 e menor ou igual a 5 pontos ---------- 20 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 4 e menor ou igual a 4,499 pontos ------- 16 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 3 e menor ou igual que 3,999 pontos ---- 12 valores;
- Menção qualitativa maior ou igual a 2 e menor ou igual a 2,999 pontos ------- 10 valores;
- Menção qualitativa maior que 1 e menor ou igual a 1,999 pontos ---------- 8 valores.

b) Nas situações em que, relativamente a ciclos avaliativos relevantes, não exista avaliação por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de desempenho, ou em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, será considerado o valor positivo mínimo de "2" correspondente a um "*Desempenho adequado*", atento ao fixado no artigo 50.º, n.º 4, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

2.5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o

exercício da função, conforme art.º 5.º, n.º 1, alínea d), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A aplicação da entrevista de avaliação de competências é realizada com a colaboração de entidade especializada, a solicitar ao Sr. Presidente da Câmara, ou seu substituto legal, ao abrigo da alínea i) do n.º 2 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo valorada, de acordo com o n.º 5 do art.º 9.º da mesma portaria, segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

III. MÉTODO DE SELECÇÃO COMPLEMENTAR

3.1. A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, conforme art.º 6.º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Este método de seleção é realizado pelo Júri do procedimento, e é aplicado a todos os candidatados aprovados após aplicação dos métodos de seleção obrigatórios.

3.2. Serão adotados os seguintes **parâmetros de avaliação**:

A – Interesse e motivação profissional;
B – Sentido crítico;
C – Capacidade de expressão e fluência verbal;
D – Qualidade da experiência profissional.

De acordo com o n.º 5 do art.º 9.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, em cada parâmetro avaliado cada membro do Júri atribuirá os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* ou *Insuficiente*, resultando o nível classificativo do parâmetro avaliado de votação nominal e por maioria dos membros do Júri, traduzido de seguida na sua expressão quantitativa.

Aos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para cada entrevista será elaborada uma **ficha individual da entrevista** contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação, o nível classificativo obtido em cada um deles e correspondente expressão quantitativa, e a classificação final obtida na entrevista, devidamente fundamentada.

A entrevista terá a duração máxima de 30 minutos.

3.3. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados, expressos na respetiva escala quantitativa, conforme n.º 6 do art.º 9.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, arredondado às centésimas, se for o caso, como segue:

$$EPS = (A + B + C + D): 4$$

em que:

– EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (arredondada às centésimas, se for o caso);

– A, B, C, e D as classificações quantitativas obtidas nos parâmetros de avaliação.

3.3. Cada um dos quatro parâmetros de avaliação é classificado do seguinte modo:

- **Interesse e motivação profissional (A)**

Neste parâmetro procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, através de premissas, tais como realização profissional, interesse por uma experiência mais variada, ficar junto da família, melhoria salarial, livrar-se de problemas do atual emprego, etc., e, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Revelou muito elevado interesse e motivação profissional – *Elevado*;
2. Revelou elevado interesse e motivação profissional – *Bom*;
3. Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional – *Suficiente*;
4. Revelou escasso interesse e motivação profissional – *Reduzido*;
5. Revelou muito escasso interesse e motivação profissional – *Insuficiente*.

- **Sentido Crítico (B)**

Visa apreciar as opções tomadas e respectiva fundamentação dos candidatos e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Demonstrou possuir um excelente sentido crítico – *Elevado*;
2. Demonstrou possuir elevado sentido crítico – *Bom*;
3. Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico – *Suficiente*;
4. Demonstrou possuir escasso sentido crítico – *Reduzido*;
5. Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico – *Insuficiente*.

- **Capacidade de expressão e fluência verbal (C)**

Procura medir a corrente de pensamento manifestada pelos candidatos através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica do raciocínio e coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Revelou uma excelente capacidade de expressão e fluência verbal – *Elevado*;
2. Revelou uma muito boa capacidade de expressão e fluência verbal – *Bom*;
3. Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal – *Suficiente*;
4. Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e fluência verbal – *Reduzido*;
5. Revelou possuir dificuldade na expressão e ausência de fluência verbal – *Insuficiente*.

- **Qualidade da experiência profissional (D)**

Será considerado o conjunto de tarefas executadas pelos candidatos e da sua capacidade de adaptação ao exercício das tarefas inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de forma a aferir o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos, sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:

1. Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Elevado*;
2. Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Bom*;
3. Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Suficiente*;
4. Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Reduzido*;
5. Manifestou possuir um insatisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – *Insuficiente*.

Paços do Município de Vila Nova de Paiva, aos 11 de julho de 2022

A Presidente do Júri: _____

O 1.º Vogal Efetivo: _____

O 2.º Vogal Efetivo: _____