



# Ponte de Lima

ATA N.º 1

## MÉTODOS DE SELEÇÃO

**Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico/a Superior – Arquitetura, para o Serviço de Arquitetura e Engenharia, da Divisão de Estudos e Projetos, do Mapa de Pessoal do Município de Ponte de Lima, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.**

Aos trinta dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, no edifício sede do Município de Ponte de Lima, reuniu o júri do Procedimento Concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 03 de fevereiro de 2026, constituído por João Jácome Fernandes de Almeida Fornelos, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos, na qualidade de Presidente do Júri, Carlos Alberto Azevedo Lima, Chefe da Divisão de Manutenção de Equipamentos e Infraestruturas, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão de Administração Geral, bem como Andreia Filipa Lemos Senra e Tânia Catarina Sá de Brito Esteves, ambas Técnicas Superiores na Secção de Recursos Humanos, da Divisão de Administração Geral, na qualidade de vogais suplentes, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 e 8 do art.º 30 e art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante, «LTFP»), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugado com as alíneas e) e h) do n.º 1 do art.º 57 da mesma lei, na parte que respeita à fundamentação da celebração de contratos de trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo, e ainda com os art.º 3, 9, 17 e 18 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, adiante designada por «Portaria». O presente procedimento concursal visa, nos termos das alíneas e) e h) do n.º 1 do art.º 57 da LTFP, assegurar necessidades urgentes de funcionamento da entidade empregadora pública e fazer face ao aumento excepcional e temporário da atividade, conforme mapa de pessoal vigente.

### -----ORDEM DE TRABALHOS-----

- Considerando a caracterização do posto de trabalho e os requisitos a exigir, o júri decidiu: -----
- Fixar os métodos de seleção a utilizar, além dos obrigatoriamente estabelecidos; -----
  - Fixar os parâmetros, critérios de valoração e ponderação de cada método de seleção, atendendo ao perfil profissional e/ou competências já definido e o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar; -----
  - Fixar a fórmula de classificação final dos métodos aplicados; -----
  - Fixar critérios de desempate e a forma de ordenação final dos/as candidatos/as que vierem a ser aprovados/as em todos os métodos aplicados; -----

O perfil de competências a considerar para efeitos procedimentais está definido nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos/as trabalhadores/as, e da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o



## Ponte de Lima

Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) como competências comuns, articulado com o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

### ----- CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO -----

- As funções constam na LTFP, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 88.º, e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2026, designadamente:

Conceção e projeção de conjuntos urbanos, edificações, obras públicas e objetos, prestando a devida assistência técnica e orientação no decurso da respetiva execução; elaboração de informações relativas a processos na área da respetiva especialidade, incluindo o planeamento urbanístico, bem como sobre a qualidade e adequação de projetos para licenciamento de obras de construção civil ou de outras operações urbanísticas; colaboração na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; colaboração na definição das propostas de estratégia, de metodologia e de desenvolvimento para as intervenções urbanísticas e arquitetónicas; coordenação e fiscalização na execução de obras. Articula as suas atividades com outros profissionais, nomeadamente nas áreas do planeamento do território, arquitetura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia. -----

- A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP. -----

### ----- REQUISITOS -----

Deve o/a candidato/a cumprir os seguintes requisitos: -----

- Enunciados e exigidos nos art.ºs 17.º e 18.º da LTFP; -----
- Ser titular do nível habilitacional correspondente à licenciatura na área de Arquitetura, para o grau de complexidade funcional 3, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou, experiência profissionais. Por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - licenciatura prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março – 581 – Arquitetura. -----

Deve ainda ser cumprido o seguinte requisito: -----

O/a candidato/a classificado/a na 1.ª (primeira) posição da Lista de Ordenação Final Homologada deverá, obrigatoriamente, comprovar inscrição válida e regularizada como membro efetivo na Ordem dos Arquitetos, no momento da celebração do contrato, constituindo tal requisito condição indispensável para o início do exercício de funções. -----

O incumprimento do requisito acima referido, *i.e.*, a não apresentação da referida prova de inscrição, determina a impossibilidade de celebração do contrato, procedendo-se, nessa situação, à convocação do candidato ordenado na posição imediatamente subsequente da lista de ordenação final homologada. -----



# Ponte de Lima

## MÉTODOS DE SELEÇÃO

De acordo com o aviso de abertura, os métodos de seleção aplicáveis aos/às candidatos/as, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º conjugado com o n.º 5 do art.º 56 da LTFP, são eliminatórios pela ordem enunciada:-

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

### 1 - Avaliação Curricular:

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. São avaliados os seguintes elementos:

**1.1 - Habilitação Académica (HA):** pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação exigido para o posto de trabalho a ocupar, sendo exigido licenciatura, a valorizar da forma seguinte:

- Habilitação exigida - 18 valores;
- Habilitação superior à exigida - contabilizada da seguinte forma:
- Mestrado numa das áreas da licenciatura exigida - 19 valores;
- Doutoramento nas áreas da licenciatura exigida - 20 valores.

**1.2 - Formação Profissional (FP):** tem em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, avaliando-se a formação profissional concluída e comprovada através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos 3 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total até 20 horas: 10 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 21 horas a 60 horas: 12 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 61 horas a 80 horas: 14 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 81 horas a 100 horas: 16 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 101 horas a 120 horas: 18 valores;
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total ou superior a 120 horas, Pós-Graduação e/ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho: 20 valores.



## Ponte de Lima

**1.3 - Experiência Profissional (EP):** visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos: -----

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso - 10 valores; -----
- Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, inferior 12 meses, avaliada da seguinte forma: -----
  - no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 10 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 11 valores; -----
  - no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 11 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 12 valores; -----
  - na Administração Pública - 12 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 13 valores. -----
- Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, superior a 12 meses, avaliada da seguinte forma: -----
  - no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 11 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores; -----
  - no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 12 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores; -----
  - na Administração Pública - 13 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 19 valores. -----
- Se a experiência atrás referida tiver sido adquirida, pelo menos em parte, na Administração Local, atendendo às suas especificidades, acresce 1 ponto à avaliação anterior. -----

A 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 dos elementos a avaliar, conforme a seguinte fórmula: -----

AC  $[(HA \times 25\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%)]$ , em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

O júri considera que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

Para efeitos de valoração final, a Avaliação Curricular tem a ponderação de 40%. -----

## 2 - Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): -----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base



## Ponte de Lima

as competências definidas para efeitos de SIADAP atendendo ao disposto nas Portarias n.º 236/2024 e n.º 214/2024. -----

Consideram-se as seguintes competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria: -----

- Competências transversais nucleares (CTN): -----

- CTN1 - Orientação para o serviço público; -----
- CTN4 - Orientação para os resultados. -----

- Competências transversais funcionais (CTF): -----

- CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas; -----
- CTF6 - Gestão do conhecimento; -----
- CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro, traduzir-se-á na presença de três (3) comportamentos nela identificados. -----

----- Competências transversais nucleares (CTN) -----

1 - Orientação para o serviço público (CTN1): 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. -----

2 - Orientação para os resultados (CTN4): 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. -----

----- Competências transversais funcionais (CTF) -----

1 - Análise crítica e resolução de problemas (CTF5): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

2 - Gestão do conhecimento (CTF6): Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. -----

3 - Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF10): 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. -----

A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas:

$$EAC = (CTN1 + CTN4 + CTF5 + CTF6 + CTF10) / 5.$$



## Ponte de Lima

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme o referencial constante na portaria e consideradas nucleares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: -----

1. Orientação para o serviço público (CTN1) - 20%; -----
2. Orientação para os resultados (CTN4) - 20%; -----
3. Análise crítica e resolução de problemas (CTF5) - 20%; -----
4. Gestão do conhecimento (CTF6) - 20%; -----
5. Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF10) - 20%. -----

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 30 minutos. -----

Para efeitos de valoração final, a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) terá uma ponderação de 60%. -----

O júri deliberou não definir um método facultativo. -----

### ----- MOTIVOS DE EXCLUSÃO -----

Constitui motivo de exclusão dos/as candidatos/as: -----

- O incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; -----
- A não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; -----
- A obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte de acordo com o n.º 4 do art.º 21 da Portaria; -----

Cada método de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do mesmo artigo da citada Portaria. -----

### ----- ORDENAÇÃO FINAL -----

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os/as candidatos/as que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 24 da citada Portaria. -----

No caso de candidato/a com deficiência, nos termos do n.º 3 do art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, na sua redação atual, que se enquadre nas circunstâncias descritas no disposto da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----



## Ponte de Lima

No caso de haver candidatos/as com igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do art.º 24. Designadamente, serão utilizados os seguintes critérios preferenciais de forma sequencial e decrescente: -----

1.º - Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

2.º - Se subsistir empate, a valoração obtida no 2.º método (Entrevista de Avaliação de Competências), aferida em função da valoração obtida nos seguintes parâmetros de forma sequencial: -----

- 2a: CTN1 - Orientação para o Serviço Público; -----

- 2b: CTN4 - Orientação para os resultados; -----

- 2c: CTF5 - Análise crítica e resolução de problemas; -----

- 2d: CTF6 - Gestão do conhecimento; -----

- 2e: CTF10 - Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

### ----- APRESENTAÇÃO DA CANDIDATURA E NOTIFICAÇÕES -----

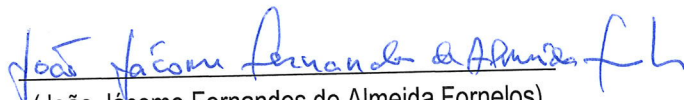
Uma vez que a plataforma de recrutamento está implementada, a apresentação da candidatura deverá ser efetuada em suporte eletrónico através do preenchimento e submissão do formulário e documentos exigidos na Plataforma de Recrutamento do Município de Ponte de Lima, não sendo admissível apresentação de candidaturas noutros formatos eletrónicos nem em papel. -----

Nesse seguimento, o júri deliberou que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas, unicamente, através da referida Plataforma de Recrutamento do Município de Ponte de Lima. -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri,

  
(João Jácome Fernandes de Almeida Fornelos)

  
(Carlos Alberto Azevedo Lima)

  
(Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)



**ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - TÉCNICO SUPERIOR - ARQUITETURA**

CANDIDATO/A				N.º		
COMPETÊNCIA A				P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Orientação para o serviço público	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.				3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.				2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.				1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA B				P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Orientação para os resultados	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.				3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado				2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.				1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA C				P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Análise crítica e resolução de problemas	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e				3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações				2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.				1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA D				P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Gestão do conhecimento	Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.				3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.				2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento				1 INDICADOR - 8 VALORES	
COMPETÊNCIA E				P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS	PONTUAÇÃO
Organização, planeamento e gestão de projetos	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.				3 INDICADORES - 20 VALORES	
	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.				2 INDICADORES - 14 VALORES	
	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das				1 INDICADOR - 8 VALORES	
					<b>NOTA FINAL</b>	<b>0,00</b>



## AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico/a Superior - Arquitetura.

Data de Avaliação:

Nome:

### Habilitação Académica

Valor

Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores

Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura - Mestrado: 19 valores

Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura - Doutoramento: 20 valores

### Formação - Apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área de atividade específica, devidamente comprovadas.

Valor

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total até 20 horas: 10 valores

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 21 horas a 60 horas: 12 valores

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 61 horas a 80 horas: 14 valores

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 81 horas a 100 horas: 16 valores

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total entre 101 horas a 120 horas: 18 valores

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, com duração total ou superior a 120 horas, Pós-Graduação e/ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho: 20 valores

Experiência Profissional - Correspondente ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto o presente concurso.	Valor
Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso: 10 valores	
<p>Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, inferior 12 meses, avaliada da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 10 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 11 valores;</li> <li>- no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 11 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 12 valores;</li> <li>- na Administração Pública - 12 valores e acresce 0,10 por cada mês completo até ao máximo de 13 valores.</li> </ul>	
<p>Experiência profissional relacionada com as funções a concurso, superior a 12 meses, avaliada da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- no Setor Privado, em parte relacionada com as funções - 11 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores;</li> <li>- no Setor Privado, no todo relacionada com as funções - 12 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 15 valores;</li> <li>- na Administração Pública - 13 valores e acresce 1 valor por cada ano completo até ao máximo de 19 valores.</li> </ul>	
Se a experiência atrás referida tiver sido adquirida, pelo menos em parte, num Município, atendendo às suas especificidades, acresce 1 ponto à avaliação anterior.	

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%)$$

TOTAL AC	0
----------	---

O Júri: \_\_\_\_\_