

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o recrutamento de 4 postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional na Limpeza Urbana, do Serviço Municipal de Proteção Civil**

**Processo nº 40/02-04 (2020), Referência f)**

**Ata n.º 01**

**Definição de critérios**

Aos dois dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, reuniu-se, pelas catorze horas, nas instalações do Serviço Municipal de Proteção Civil, sitas no Edifício da Parreirinha, na Travessa dos Mareantes, em Peniche, e na sequência dos Despachos de 29 de maio, 13 e 22 de julho do Senhor Presidente da Câmara Municipal para abertura e composição de júri do presente procedimento concursal, o júri, Dr. José António Carriço Lopez Rodrigues (Coordenador do Serviço Municipal de Proteção Civil) que preside, a Dra. Nádia Alice Oliveira da Silva (Técnica Superior), 1.ª vogal efetiva e Ana Isabel Silva Rapaz Ramos (Técnica Superior), 2ª vogal efetiva e gestora do processo. -----

Em caso de ausência ou impedimento da Presidente do Júri será substituída pela 1.ª vogal efetiva.----

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos:-----

1. Definição dos métodos de seleção, de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;-----
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial; -----
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.-----

Assim, considerando que:-----

Nos termos do estabelecido no artigo 17.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada LTFP) os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, a saber:-----

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou 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 a desempenhar;-----
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;-----
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

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

O nível habilitacional exigido para o presente procedimento concursal, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP conjugado com o anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º e alínea a) do n.º 1 do artigo

86.º do mesmo diploma, é exigível a escolaridade obrigatória, de acordo com a data de nascimento dos candidatos, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.-----

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:-----

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências);-----
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.-----

2. O método de seleção facultativo a utilizar será a **Entrevista Profissional de Seleção**.-----

3. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da portaria, um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo 01 à presente ata, da qual faz parte integrante.-----

4. De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 13 de julho de 2020, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:-----

- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos);-----
- b. Aplicação do segundo método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências ou Avaliação Psicológica) e do método seguinte (Entrevista Profissional de Seleção) a apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 40 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades dos serviços;-----
- c. Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria.-----

O Júri, ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente aos parâmetros de avaliação deliberou, o seguinte:-----

5. A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:-----

- a. Habilitação académica ou nível de qualificação certificados pelas entidades competentes;-----
- b. Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. 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. No caso de no

documento comprovativo da 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; -----

- c. Experiência Profissional, em que ponderará o desempenho efetivo e 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 a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas; -----
- d. Avaliação de Desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;-----

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;-----

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;-----

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;-----

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho. -----

5.1. Os parâmetros a considerar no método de Avaliação Curricular (AC) serão avaliados da seguinte forma:-----

- a. A valoração da Habilitação Académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:-----
- i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) – 18 valores;-----
- ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores.

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

- b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:-----

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação de curta duração (> 7 horas e ≤ 30 horas) – 1 valor/cada ação-----

Ações de formação de média duração (> 30 horas e ≤ 60 horas) – 2 valores/cada ação-----

Ações de formação de longa duração (superior a 60 horas) – 4 valores/cada ação-----

(só serão contabilizadas Ações com duração superior a 7 horas)-----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências: -----

- i. 1 dia (até 7 horas) - 0 valor/ cada ação-----
- ii. 2 ou mais dias (≥ 8 horas) – 1 valor/ cada ação-----
- a) A Experiência Profissional na área: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -----  
Sem experiência profissional – 0 valores -----  
Até 6 meses (1 dia até 180 dias) – 4 valores -----  
De 6 meses até 1 ano (181 dias até 365 dias) – 8 valores -----  
De 1 ano até 3 anos (366 dias até 1095 dias) – 12 valores -----  
De 3 até 9 anos (1096 dias até 3285 dias) – 16 valores -----  
De 9 até 15 anos (3286 dias até 5475 dias) – 18 valores -----  
Superior a 15 anos (≥ a 5476 dias) – 20 valores -----

**AD = Avaliação do Desempenho:** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: -----
  - i. Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores -----
  - ii. Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores -----
  - iii. Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores-----
  - iv. Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores-----
  - v. Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores-----
- b) Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro:-----
  - i. Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores -----
  - ii. Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores-----
  - iii. Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores-----

Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos do iii) da alínea a) ou ii) da alínea b) correspondente a 15 (quinze) valores, do enunciado anteriormente, conforme a legislação em vigor, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

Para candidatos que nunca tenham sido avaliados pelo Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor na Administração Pública, a fórmula da Avaliação Curricular é a seguinte: -----

$$AC = (HAB + FP + 2EP) / 4$$

**6. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método de seleção será realizada por técnico competente, tendo a duração mínima de 45 minutos e não excederá os 60 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no Anexo 01 à presente ata e presença ou ausência das competências que integram aquele perfil. Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, será avaliada 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. -----

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são os seguintes: -----

C1 - Orientação para Resultados -----

C2 - Orientação para o Serviço Público -----

C3 - Conhecimentos e Experiência -----

C4 - Organização e Método de Trabalho -----

C5 - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço -----

C6 - Otimização de Recursos -----

C7 - Tolerância à Pressão e Contrariedades -----

C8 - Adaptação e Melhoria Contínua -----

Esta definição de critérios teve como referência o Perfil de Competências previamente elaborado (em anexo). -----

Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma: -----

Detém um nível elevado da competência – 20 valores; -----

Detém um nível bom da competência – 16 valores; -----

Detém um nível suficiente da competência – 12 valores; -----

Detém um nível reduzido da competência – 8 valores; -----

Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores; -----

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será obtida através da seguinte fórmula: -

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7 + C8) / 8$$

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado; -----

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom; -----

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente; -----

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – nível Reduzido; -----

Inferior a 6 valores – nível Insuficiente. -----

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**7. A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa. -----

A Prova de Conhecimentos (PC) revestirá a forma escrita, de natureza teórica, de carácter geral e específico, e será efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância. A prova é de realização individual, sob anonimato a sua correção. Para efeitos da garantia do anonimato, cada candidato retirará de um saco de tecido preto, um talão numerado. A prova será identificada apenas com o número atribuído ao candidato e assegurada a confidencialidade da

correspondência entre este e a identidade do candidato até momento posterior à correção das provas, através de guarda na Seção de Recursos Humanos, em envelope fechado e lacrado na presença dos candidatos, dos elementos que permitem a verificação de tal correspondência. -----

A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores.-----

A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos escrita será composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas. Será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos da correção da PCE e esta consiste na resolução de dez perguntas, com a seguinte cotação:-----

- a) Cada resposta correta à Questão Direta será classificada com 1 valor;-----
- b) Cada resposta correta à Questão de Escolha Múltipla será classificada com 2 valores;-----
- c) Cada resposta correta à Questão de Desenvolvimento será classificada com 4,5 valores;-----
- d) Correção gramatical e ortográfica com 1 valor;-----
- e) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta.-----

A prova de conhecimentos versará sobre os temas e/ou legislação que a seguir se discriminam:-----

Temas a constar na Prova de Conhecimentos:-----

- Procedimento administrativo;-----
- Regime jurídico das autarquias locais;-----
- Regime jurídico de trabalho em funções públicas;-----
- Avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas;-----
- Tradicional preservação e manutenção sustentável dos recursos rurais até à gestão ambiental e licenciamento;-----
- Plano Municipal da Floresta Contra Incêndios (PMDFCI);-----
- Prevenção de incêndios rurais por meio de ações de silvicultura e gestão de combustíveis;-----
- Vigilância de ações de rescaldo;-----
- Vigilância pós-incêndio;-----
- Constituição, funcionamento, conservação dos equipamentos moto manuais e normas de Segurança Higiene e Saúde no trabalho (SHS)/Equipamento de Proteção Individual (EPI);-----
- Manutenção de espaços rurais; Operações de extinção de incêndios rurais;-----
- Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais;-----
- Estratégia Nacional para os Florestas;-----
- Proteção Civil;-----
- Sistema de Gestão de Operações;-----
- Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro.

A legislação ou bibliografia necessárias para realização da prova:-----

- Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22 de julho, na sua redação atual;-----

- Decreto-Lei nº 38/2006, de 20 de fevereiro, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei nº 17/2009 de 14 de janeiro, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei nº 38/2008, de 20 de fevereiro na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei nº 17/2009, de 14 de janeiro, na sua redação atual; -----
- Lei n.º 12/2006, de 4 de abril, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 109/ 2009, de 15 de maio, na sua redação atual; -----
- - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Modernização Administrativa, na sua redação atual;-----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual; -
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;---
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 44/2020, de 22 de julho, na sua redação atual;-----
- Decreto-Lei nº 38/2006, de 20 de fevereiro, na sua redação atual; -----
- Decreto-Lei nº 17/2009 de 14 de janeiro, na sua redação atual;-----
- Decreto-Lei nº 38/2008, de 20 de fevereiro na sua redação atual;-----
- Lei n.º 12/ 2006, de 4 de abril, na sua redação atual;-----
- Decreto-Lei n.º 109/2009, de 15 de maio, na sua redação atual;-----
- -Lei de Bases da Política Florestal - Lei nº 33/96, de 17 de agosto, na sua redação atual;-----
- Estratégia Nacional para os Florestas - Resolução do Conselho de Ministros nº 6-B/2015, de 4 de fevereiro;-----
- Nova Orientação Estratégica para o Ordenamento Florestal - Resolução do Conselho de Ministros nº 115/2018, de 7 de outubro; -----
- Decreto-Lei nº 65/2017, de 12 de junho, na sua redação atual;-----
- -Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo - Lei n.º 31/2014, de 30 de maio (versão atualizada);-----
- Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais - Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2019, de 21 de janeiro;-----
- Sistema Nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios – Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho (versão atualizada);-----
- Lei de Bases da Proteção Civil - Lei n.º 27/2006, de 03 de julho (versão atualizada);-----
- Proteção Civil Municipal - Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro (versão atualizada);-----
- Regime Jurídico aplicável às ações de arborização e rearborização - Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho (versão atualizada);-----
- Zonas de Intervenção Florestal (ZIF) – Decreto-Lei n.º 127/2005, de 05 de agosto (versão atualizada);

- Regulamento da Comissão Municipal de Proteção Civil, disponível em <https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/document/file/2757/regulamentocomissaomunicipalproteccaocivil.pdf>;

- Regulamentação e definição do Sistema de Gestão de Operações (SGO) - Despacho n.º 3551/2015, de 13 de janeiro, do Presidente da Autoridade Nacional de Proteção Civil, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 69, de 9 de abril de 2015 e sua Revisão publicada pelo Despacho n.º 3317-A/2018, de 3 de abril, do Presidente da Autoridade Nacional de Proteção Civil, Diário da República, 2.ª série, n.º 65, de 3 de abril de 2018;

- Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS) – Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho, na sua redação atual.

Os candidatos devem considerar todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação, até à data da realização da prova de conhecimentos.

Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

**8. A Avaliação Psicológica (AP)** destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo 01 a esta ata, o qual faz parte integrante da mesma, podendo comportar uma ou mais fases.

Nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria a Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

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

**9. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A duração da Entrevista Profissional de Seleção será de 20 minutos e não excederá os 30 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 e 4 valores.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:



Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA1 – Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
PA2 – Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso.
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
PA4 – Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:-----

**PA1 – Relevância da experiência profissional:** -----

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho. -----

PA2 – Interesse e motivação profissionais: -----

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;---

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.-----

PA3 – Relacionamento interpessoal: -----

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;-----

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;-----

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;-----

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;-----

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.-----

PA4 – Capacidade de comunicação: -----

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;-----

8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;-----

12 valores – Demonstrou razoável capacidade de comunicação;-----

16 valores – Demonstrou boa capacidade de comunicação;-----

20 valores – Demonstrou muito boa capacidade de comunicação.-----

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4) / 4$$

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.-----

10. Quanto ao sistema de valoração final o júri tomou as seguintes deliberações:-----

A ordenação final dos candidatos que completem o presente procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:-----

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): -----

$$OF = (AC*40\%) + (EAC*30\%) + (EPS*30\%)$$

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):-----

$$OF = (PC*40\%) + (AP*30\%) + (EPS*30\%)$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados, valores centesimais.-----

Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

**11.** Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou que:-----

Caso subsista igualdade de valoração, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios: -----

- a) Experiência profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas);---
- b) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas);----
- c) Habilitação literária adequada do candidato; -----
- d) Área de residência do candidato; -----
- e) Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido. -----

**12.** Quanto à exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção, o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que desistam da aplicação de método de seleção.-----

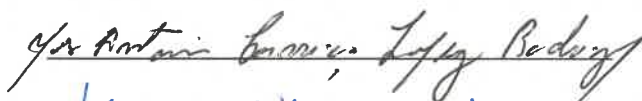
As notificações aos candidatos serão realizadas nos termos da alínea d) do artigo 10.º da Portaria. ----

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

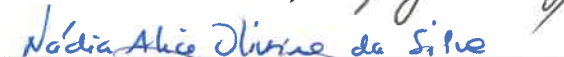
Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida, foi aprovada e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes. -----

O Júri,

O Presidente do Júri,



A Vogal efetiva,



A Vogal efetiva,

