

Procedimento Concursal Comum em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, para Assistente Operacional - Portaria, no Setor de Parque de Campismo - Processo n.º 40/02-04 (2020) Ref.ª j)

ATA N.º 1 – ATA DE CRITÉRIOS

Processo nº 40/02 – 04 (2020), Referência j) – 1 (um) lugar na Carreira e Categoria de Assistente Operacional, no Setor de Parque de Campismo.

- Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, no âmbito dos serviços de portaria do parque municipal de campismo.
- Controlo de acessos para pessoas, veículos e equipamentos;
- Turnos de controlo de acessos para pessoas, veículos e equipamentos;
- Apoio aos serviços de manutenção;
- Receção e encaminhamento dos utilizadores do parque municipal de campismo;
- Realização de rondas por todo o parque de campismo;
- Verificação dos equipamentos instalados, por cada admissão.

Ao terceiro dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, nesta Cidade de Peniche e Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os Senhores Dr.º Ricardo Manuel Antunes Graça (Técnico Superior)*, que presidiu, Joana Filipa Ferreira Monteiro (Assistente Técnica), 2.ª vogal efetiva e Dr.ª Ana Isabel Silva Rapaz Ramos (Técnica Superior), 1.ª vogal suplente que constituem o Júri do Procedimento Concursal Comum em epígrafe, conforme o despacho do Presidente da Câmara relativo à composição dos Júris datado de 29 de maio de 2020 e alterado a 22 de julho do mesmo ano, a fim de estabelecer os parâmetros e os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato(a).-----

*Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pela 1.ª vogal.-----

Face ao disposto no Despacho de Abertura do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Peniche datado de 13 de julho de 2020, o Júri por unanimidade, deliberou que: -----

Nível habilitacional exigido: -----

- **Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade** conforme a alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional). -----

Métodos de seleção obrigatórios: -----

Prova de conhecimentos (PC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

Método de seleção facultativo: -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

O primeiro método (PC) será aplicado a todos os candidatos admitidos ao Procedimento Concursal. -----

O segundo método (AP) será aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, conforme despacho de abertura do Sr. Presidente, de 13 de julho de 2020, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme o ponto 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

O terceiro método (EPS) será aplicado apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior. -----

Prova de Conhecimentos (PC) – que visa avaliar os conhecimentos académicos e/ ou profissionais, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. As provas serão valoradas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo que será aplicada uma **Prova de Conhecimentos Escrita (PCE)** que visa analisar os conhecimentos académicos e/ ou profissionais, bem como domínio que os candidatos detêm da legislação aplicável à atuação técnica. A prova terá a duração de 90 minutos com 15 minutos de tolerância, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. Será de realização individual, com consulta da legislação, a qual não poderá conter qualquer anotação. **Consiste na resolução de dez perguntas**, será composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla, questões de verdadeiro/falso e questões diretas. Será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos da correção da PCE, sendo a mesma valorada 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 Verdadeiro/ Falso será classificado com 2 valores; -----
- d) Cada resposta correta à Questão de Desenvolvimento será classificada com 4 valores; -----
- e) Correção gramatical e ortográfica com 1 valor; -----
- f) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta. -----

Os temas sobre os quais versará esta prova serão os seguintes: -----

- Código do Procedimento Administrativo; -----
- Modernização Administrativa; -----
- Trabalho em Funções Públicas; -----
- Código do Trabalho; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Avaliação de Desempenho; -----
- Parque de Campismo de Peniche; -----
- Instalação, classificação e funcionamento dos parques de campismo e de caravanismo; -----
- Empreendimentos turísticos; -----
- Segurança Contra Incêndio em Edifícios -----

Legislação no Âmbito do Funcionamento **Geral** da Administração Pública e Local necessária à preparação da prova:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual, disponível em [https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/115726880/202010010928/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage? LegislacaoConsolidada WAR drefront officeportlet rp=indice](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/115726880/202010010928/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidada%20WAR%20drefront%20officeportlet%20rp=indice)
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Modernização Administrativa, na sua redação atual, disponível em [https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107532883/202010010929/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage? LegislacaoConsolidada WAR drefront officeportlet rp=indice](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107532883/202010010929/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidada%20WAR%20drefront%20officeportlet%20rp=indice)
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, disponível em [https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/143851985/202010010930/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage? LegislacaoConsolidada WAR drefront officeportlet rp=indice](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/143851985/202010010930/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidada%20WAR%20drefront%20officeportlet%20rp=indice)

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual, disponível em <https://dre.pt/application/file/a/602193>
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual, disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1990&tabela=leis&so_miolo=
- 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, disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1898&tabela=leis&so_miolo=
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto - Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, na sua redação atual, disponível em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1792&tabela=leis&so_miolo=

Legislação ou Bibliografia Específica:

- Regulamento n.º 306/ 2007, de 13 de novembro, na sua redação atual - Regulamento do Parque Municipal de Campismo de Peniche, disponível em <https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/document/file/514/regulamentoparque municipalcampismo.pdf>
- Adenda ao regulamento do Parque Municipal de Campismo de Peniche, disponível em https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/document/file/513/adenda_regulamento_interno_parque_campismo_peniche.pdf
- Portaria n.º 1320/ 2008, de 17 de novembro, na sua redação atual - Requisitos específicos de instalação, classificação e funcionamento dos parques de campismo e de caravanismo, disponível em <https://dre.pt/application/file/a/439892>
- Decreto-Lei n.º 80/ 2017, de 30 de junho, na sua redação atual - Empreendimentos turísticos, disponível em <https://dre.pt/application/file/a/107604781>
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015 de 9 de outubro, na sua redação atual - Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndio em Edifícios (RJ-SCIE), disponível em <https://dre.pt/application/file/a/70497068>
- Portaria n.º 64/2009, de 22 de janeiro, na sua redação - Regime de credenciação de entidades pela ANPC para a emissão de pareceres, realização de vistorias e de inspeções das condições de segurança contra incêndios em edifícios (SCIE) , disponível em <https://dre.pt/application/file/a/602637>

Nota: devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação, até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

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. -----

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

A **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, 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: -----

a) Motivação

1.º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Insuficiente (4 valores)

b) Expressão e fluência verbais

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Bom (16 valores)
3.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Insuficiente (4 valores)

c) Sentido Crítico

1.º nível	Transparece ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Transparece ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3.º nível	Transparece ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Transparece ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)

5.º nível	Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4 valores)
-----------	--	-----------------------------

d) Espírito de equipa

1.º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Insuficiente (4 valores)

No recrutamento de candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho correspondente a estes procedimentos, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho correspondente a estes procedimentos, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, para todos os lugares postos a concurso, são os seguintes, nos termos do n.º 2 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: -----

Métodos de seleção Alternativos, nos termos do parágrafo anterior: -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos com maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: Habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho; -----

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula: -----

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

Sendo que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HAB = Habilitação Académica -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação do Desempenho -----

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 19 valores -----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores -----

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----

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

Com ações de formação – em que: -----

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, exclusive) -----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária diária ou total, e apenas mencione um período temporal considerar-se-ão as seguintes correspondências: --

- 1 dia (até 7 horas) - 0 valor/ cada ação -----
- 2 ou mais dias (≥ 8 horas) – 1 valor/ cada ação -----

EP = 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 um 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 -----

Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores -----

Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores -----

Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores -----

Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores -----

Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores -----

b) Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro -----

Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores -----

Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores -----

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 3 (a) ou 2 (b) correspondente a 15 (quinze) valores, 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: $AC = (HAB + FP + 2EP)/4$ -----

Só serão consideradas para efeitos do cálculo da formação profissional, da experiência profissional e da avaliação do desempenho, as declarações, quando devidamente comprovadas e certificadas. -----

Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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: -----

- Realização e Orientação para Resultados -----
- Orientação para o Serviço Público -----
- Organização e Método de Trabalho -----
- Trabalho de Equipa e Cooperação -----
- Iniciativa e Autonomia -----
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço -----
- Tolerância à pressão e Contrariedades -----
- Orientação para a Segurança -----

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, 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: -----

a) Motivação

1.º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Insuficiente (4 valores)

b) Expressão e fluência verbais

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Bom (16 valores)
3.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Insuficiente (4 valores)

c) Sentido Crítico

1.º nível	Transparece ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Transparece ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3.º nível	Transparece ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Transparece ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4 valores)

d) Espírito de equipa

1.º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares	Insuficiente (4 valores)

A ordenação final dos candidatos (OF): a classificação 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, sendo obtida de acordo os métodos a aplicar: -----

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

Sendo que: -----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências -----

Ou -----

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

Sendo que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. -----

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/ 2019, de 30 de abril. Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios: -----

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

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

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

Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelo Júri. -----

O Júri,

O Presidente do Júri,

A 2ª Vogal efetiva,

A 1ª Vogal suplente,






