

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 do posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior –Licenciatura em Desporto, Variante de Treino Desportivo/Natação; Licenciatura Ciência do Desporto — Ramo Educação Física e Desporto Escolar; Licenciatura em Educação Física e Desporto; Licenciatura Desporto de Natureza e Turismo, da Divisão de Energia e Ambiente - Serviço de Piscinas Municipais
Processo nº 40/02–04 (2020), Referência d)

Ata n.º 02

Aos dezasseis dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu-se, nas instalações da Secção de Recursos Humanos, sitas na Rua dos Hermínios, em Peniche, 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, e de alteração da composição do júri da Vice-Presidente de 27 de agosto, o júri Dr.ª Josselène Cristina Oliveira Nunes Teodoro (Chefe da Divisão de Administração e Finanças), que preside, Dra. Ana Rita do Carmo Amâncio, 1.ª vogal efetiva, técnica superior das Piscinas Municipais e Ana Isabel Silva Rapaz Ramos, 2.ª vogal efetiva e gestora do processo, técnica superior da Secção de Recursos Humanos.-----

A reunião do júri teve como finalidade retificar o lapso detetado na Ata n.º 01 Definição de Critérios, datada de dois de setembro do presente ano, quanto à descrição do requisito específico de Título Profissional de Treinador de Desporto (TPTD):-----

Na Ata n.º 01 constava *Título Profissional de Treinador de Desporto (TPTD) – Natação nível 2, nos termos do disposto Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto, na redação vigente* e deverá ser **Título Profissional de Treinador de Desporto (TPTD) – Natação - Grau 1** nos termos disposto na Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto, na redação vigente.-----

Considerando que, na presente data decorre o período de candidaturas do presente procedimento concursal até ao dia 23 de outubro o júri deliberou que deverá ser realizada publicitação desta retificação nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, concedendo mais dez dias úteis para período de candidaturas, para além do prazo inicial de 12 a 23 de outubro de 2020. ---

O júri deliberou manter todas as deliberações constantes na Ata n.º 01 – Definição de Critérios, que são transcritos na presente ata para os devidos efeitos. -----

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 do mesmo diploma, é exigível Licenciatura em Desporto, Variante de Treino Desportivo/Natação; Licenciatura Ciência do Desporto — Ramo Educação Física e Desporto Escolar; Licenciatura em Educação Física e Desporto; Licenciatura Desporto de Natureza e Turismo, não sendo admitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional. É, ainda, exigível o requisito específico de Título Profissional de Treinador de Desporto (TPTD) – **Natação - Grau 1**, nos termos do disposto Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto, na redação vigente. Será igualmente exigida a detenção de título de Carta de Condução válida para veículos da categoria B.-----

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, o 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 10 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. -----

R. All. J.

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. -----

1.2. 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 diária ou total, e apenas mencione um período temporal 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-----

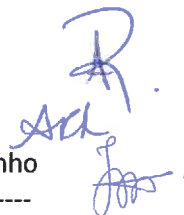
b) Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro:-----

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 serão as seguintes: -----

- ✓ C1 = Competência 1 = Orientação para Resultados-----
- ✓ C2 = Competência 2 = Orientação para o Serviço Público-----
- ✓ C3 = Competência 3 = Adaptação e Melhoria Contínua -----
- ✓ C4 = Competência 4 = Iniciativa e Autonomia-----
- ✓ C5 = Competência 5 = Conhecimentos Especializados e Experiência-----
- ✓ C6 = Competência 6 = Relacionamento Interpessoal-----
- ✓ C7 = Competência 7 = Trabalho de Equipa e Cooperação-----

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:-

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7) / 7$$

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, e tem carácter 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: -----

- Procedimento administrativo; -----
- Regime jurídico das autarquias locais; -----
- Regime jurídico de trabalho em funções públicas;-----
- Avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas;-----
- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto; -----
- Regime Jurídico do Seguro Desportivo Obrigatório;-----
- Regime Jurídico das Instalações Desportivas de Uso Público; -----
- Regime Jurídico da Responsabilidade Técnica pela Direção e Orientação das Atividades Desportivas nas Instalações Desportivas; -----
- Lei Antidopagem no Desporto; -----
- Regulamento de Atribuição de Prémios de Mérito Desportivo a Jovens Atletas – Município de Peniche;
- Regulamento de Utilização do Centro de Alto Rendimento de Peniche.-----

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

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;-----
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual; -----
- Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais na Administração Pública - Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na redação atual; -----
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo;---
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação vigente; -----

- Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na redação atual - Sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);-----
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro - Procede à adaptação aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro;-----
- Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro - Aprova os modelos de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública, as listas de competências e revoga a Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro;-----
- Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto; -----
- Decreto-Lei n.º 10/2009, de 12 de janeiro - Regime Jurídico do Seguro Desportivo Obrigatório; -----
- Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho - Regime Jurídico das Instalações Desportivas de Uso Público);-----
- Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto - Regime Jurídico da Responsabilidade Técnica pela Direção e Orientação das Atividades Desportivas nas Instalações Desportivas; -----
- Lei n.º 38/2012, de 28 de agosto - Lei Antidopagem no Desporto;-----
- Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de Outubro, na atual redação - Estabelece o regime jurídico dos contratos-programa de desenvolvimento desportivo; -----
- Regulamento de Atribuição de Prémios de Mérito Desportivo a Jovens Atletas - pode ser consultado em <https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/document/file/3030/regulamentoatribuicao-premios-merito-desportivo-jovens-atletas-peniche.pdf>;-----
- Aviso n.º 7248/2015, de 30 de junho - Regulamento de Utilização do Centro de Alto Rendimento de Peniche. O texto integral pode ser consultado em <https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/document/file/2994/regulamentoutilizacaocentroaltorendimentopeniche.pdf>, sendo que a leitura deste documento não dispensa a consulta do original;-----
- Regulamento Municipal da Utilização do Pavilhão Gimnodesportivo da Escola Básica dos 2.º e 3.º Ciclos D. Luís de Ataíde - pode ser consultado em <https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/document/file/2759/regulamentopavilhaogimnodesportivo.pdf>; -----
- Carlos JANUÁRIO, Pedro SARMENTO e Maria José CARVALHO, *Políticas públicas desportivas: avaliação do nível de execução e eficácia nos municípios da Área Metropolitana do Porto*, Faculdade de Desporto, Universidade do Porto, Portugal, in Revista Portuguesa de Ciências do Desporto, disponível em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-05232009000200004;-----

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 entidade 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;-----

16 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 anos); ---
- 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,

A Presidente do Júri,



A Vogal efetiva,



A Vogal efetiva,

