

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 um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico no Serviço de Apoio Administrativo para a Divisão de Energia e Ambiente (DEA)

Processo n.º 40/02-02 (2021), Referência b)

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos seis dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e um, pelas dez horas, nas instalações da Divisão de Energia e Ambiente, sitas no Edifício Parreirinha – Travessa dos Mareantes, 2520-537 Peniche, reuniu o júri do procedimento concursal para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na sequência da Deliberação n.º 27/2020 da Assembleia Municipal de 18 de dezembro de 2020, que aprova o Mapa de Pessoal do Ano 2021, da Deliberação da Câmara Municipal n.º 172/2021, de 8 de março de 2021, que concede autorização para abertura do presente procedimento concursal e do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal que determina a abertura e composição de júri do presente procedimento concursal, constituído por:-----

Presidente de Júri: Eng.ª Catarina Nobre de Sousa Canha; -----

1.ª Vogal efetiva: Maria Clara Pereira Fernandes; -----

2.ª Vogal efetiva: Joana Filipa Ferreira Monteiro.-----

Nos termos do Despacho do Senhor Presidente, supramencionado, 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:-----

1. 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, na atual redação (doravante designada LTFP) os candidatos deverão cumprir, rigorosa 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 do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. -----

2. 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 a titularidade do 12.º ano ou de curso que lhe seja equiparado, conforme estabelecido na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. -----

3. Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal, 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/2020, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria), são os seguintes: -----

3.1 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; -----

3.2 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. -----

4. Nos termos do ponto 10.1 do Despacho de Abertura do Sr. Presidente, no qual estabelece que *cada júri determinará se pretende utilizar outros métodos de seleção (facultativos ou complementares) previstos no artigo 6.º da Portaria*, o júri deliberou que o método de seleção facultativo a utilizar será a Entrevista Profissional de Seleção. -----

5. 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 em mapa de pessoal para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo 01 da presente ata, da qual faz parte integrante. -----

6. De acordo com o ponto 10.2 do Despacho de Abertura do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 31 de março de 2021, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma: -----

6.1 Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos); -----

6.2 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 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades dos serviços; -----

6.3 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 3 do artigo 7.º da Portaria. -----

7. De seguida o júri deliberou sobre os métodos de seleção e parâmetros de avaliação, ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----

8. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: -----

8.1 Habilitação académica (HA) cuja classificação será atribuída de acordo com os seguintes critérios: -----

Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura – 18 valores; -----

Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores. -----

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

8.2 Formação profissional (FP), 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. 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. -----

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: -----

1 dia (7 horas) - 0 valor/ cada ação; -----

2 ou mais dias (≥ 8 horas) - 1 valor/cada ação. -----

8.3 Experiência profissional (EP), 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: -----

Sem experiência profissional – 0 valores; -----

Até 6 meses (de 1 dia até 180 dias) – 4 valores;-----

De 6 meses até 1 ano (de 181 dias até 365 dias) – 8 valores;-----

De 1 ano até 3 anos (de 366 dias até 1 095 dias) – 12 valores;-----

De 3 até 9 anos (de 1 096 dias até 3 285 dias) – 16 valores; -----

Superior a 9 anos (≥ 3 286 dias) – 20 valores.-----

8.4 Avaliação de Desempenho (AD): 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.-----

8.4.1 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.-----

8.4.2 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, o júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos do iii) do ponto 8.4.1 ou ii) do ponto 8.4.2 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.-----

8.5 A classificação da Avaliação Curricular (AC) 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.-----

8.6 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:-----

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

9. 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 30 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 na ata de critérios 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 = Realização e Orientação para Resultados;-----
- ✓ C2 = Competência 2 = Orientação para o Serviço Público;-----
- ✓ C3 = Competência 3 = Conhecimentos e Experiência;-----
- ✓ C4 = Competência 4 = Relacionamento Interpessoal;-----
- ✓ C5 = Competência 5 = Trabalho de Equipa e Cooperação;-----

✓ C6 = Competência 6 = Organização e Método de Trabalho;-----

✓ C7 = Competência 7 = Iniciativa e Autonomia.-----

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.-----

10. 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. 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 será identificado com um talão numerado, que identificará a sua prova de conhecimentos e assegura a confidencialidade da correspondência entre este e a identidade do candidato até momento posterior à correção das provas, através de guarda na Secção 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 carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores ou desistam da sua realização. -----

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

10.1 A prova de conhecimentos será composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas e consiste na resolução de doze 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 valores; -----

d) Correção gramatical e ortográfica - 1 valor;-----

e) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta.-----

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

10.2.1 Temas/legislação ou bibliografia geral:-----

- **Código do Procedimento Administrativo (CPA):** Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na atual redação, disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/105602322/view>; -----

- **Regime jurídico de trabalho em funções públicas:** Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/57466875/view?w=2017-08-16>; -----

- **Regime jurídico das autarquias locais:** Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação, disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/56366098/view?q=lei+75%2F2013>; -----

- **Avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas:** Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na atual redação, disponível em: https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34446375/view?p_p_state=maximized; 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), disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/489341>; 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), na sua atual redação, disponível em: <https://data.dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/483933/details/maximized>; -----

- **Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão:** Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação, disponível em: [https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107532883/202009160502/diploma?did=107547988&LegislacaoConsolidada WAR drefrontofficeportlet rp=indice&q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20135%2F99](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/107532883/202009160502/diploma?did=107547988&LegislacaoConsolidada%20WAR%20drefrontofficeportlet_rp=indice&q=Decreto-Lei+n.%C2%BA%20135%2F99). -----

10.2.2 Temas/legislação ou bibliografia específica: -----

- **Conduta do Município de Peniche:** Regulamento n.º 767/2020, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 178, de 11 de setembro e disponível em: <https://www.cm-peniche.pt/municipio/documentos/regulamentos>; -----

- **Regulamento do Cemitério Municipal:** Regulamento do Cemitério Municipal (de acordo com o preceito constante do modelo anexo ao Decreto-Lei n.º 48 770 de 18 de Dezembro de 1968), disponível em: <https://www.cm-peniche.pt/municipio/documentos/regulamentos>; -----

- **Regulamento sobre o Licenciamento das Atividades Diversas do Município de Peniche:** Decreto-Lei n.º 204/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/174799/details/maximized> e disponível em: <https://www.cm-peniche.pt/municipio/documentos/regulamentos>; -----

- **Regulamento do Mercado Municipal de Peniche:** disponível em: <https://www.cm-peniche.pt/municipio/documentos/regulamentos>; -----

- **Regulamento do Mercado Abastecedor:** disponível em: <https://www.cm-peniche.pt/municipio/documentos/regulamentos>; -----

- **Regulamento de Resíduos Sólidos do Município de Peniche:** <https://www.google.com/url?sa=t&rct=i&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjy4ZLzKpTWAhWxSxUIHds3BrwQFIAAegQIBBAD&url=http%3A%2F%2Fwww.cm-peniche.pt%2Fcm-peniche%2Fuploads%2Fdocument%2Ffile%2F2363%2Fregulamentoresiduosolidosmunicipioplenice.pdf&usq=AOvVaw1VJslJPWN5VK-tWNCS4MKF>. -----

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. -----

É permitida a consulta da legislação/bibliografia, não podendo conter anotações. Os documentos podem estar sublinhados e/ou com folhas de notas adesivas, de várias formas e cores, que funcionam como marcadores. Permite-se, ainda, a elaboração de um índice por diploma legal ou regulamento.-----

Mais se informa que as provas serão imediatamente anuladas aos candidatos que tenham na sua posse documentos que não se encontrem de acordo com as regras definidas.-----

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

A falta de comparência na prestação da prova de conhecimentos equivale à exclusão do procedimento concursal.-----

11. 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, 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, ou quando o método seja realizado numa única fase, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

12. 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 terá a duração não inferior a 15 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 média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

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

Parâmetro de avaliação (PA)	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.

Parâmetro de avaliação (PA)	Aspetos a ponderar / avaliar
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.-----

13. 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 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.-----

14. 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.-----

15. 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.-----

16. Mais deliberou o júri, que quanto às notificações aos candidatos, terá de ser dado cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 10.º da Portaria, isto é, são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico.-----

Quando o universo de candidatos for superior a 25 a notificação aos candidatos será realizada através de aviso publicado na 2.ª série do Diário da República, informando da afixação em local visível e público das instalações do Município de Peniche e disponibilização na página da Internet em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais/indeterminados> e afixação em local visível e público nas instalações do Município de Peniche.-----

17. A audiência prévia dos candidatos ocorre nos termos do disposto nos artigos 21.º e 22.º da Portaria, os candidatos podem pronunciar-se por escrito sobre o procedimento em causa, após a apreciação das candidaturas e sobre a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, nos termos do artigo 28.º da Portaria. -----

Para tal, os interessados deverão utilizar o formulário tipo obrigatório, disponível no site https://www.cm-peniche.pt/cm-peniche/uploads/writer_file/document/13201/formulario_audiencia_interessados_mpeniche.pdf, que poderá ser enviado para recrutamento@cm-peniche.pt. -----

Podem ainda remeter por correio registado com aviso de receção, dentro do prazo, para o Município de Peniche, Largo do Município, 2520-239 Peniche. -----

18. Quanto à lista unitária de ordenação final, após homologação é afixada em local visível e público das instalações do Edifício Cultural desta Câmara Municipal e disponibilizada em <https://www.cm-peniche.pt/viver/recursos-humanos/procedimentos-concursais> sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com a informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.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 1.ª Vogal efetiva,

A 2.ª Vogal efetiva,



