

**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 Geografia e Planeamento Regional - setor de Projeto de Inovação e Modernização - Divisão de Energia e Ambiente**

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

**Ata n.º 01**

**Definição de critérios**

Aos vinte e seis dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e um, pelas catorze 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 de 31 de março 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: Dra. Raquel Alexandra Ferreira Coelho Martins;-----

2.ª Vogal efetiva: Dra. Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos.-----

Em caso de ausência ou impedimento da Presidente do Júri será substituída pela 1.ª vogal efetiva, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 12.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria) e do ponto 2.1 do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal datado de 31 de março de 2021.-----

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 em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na atual redação (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. -----

**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 Licenciatura em Geografia e Planeamento Regional ou de grau académico superior, conforme alínea c) 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, 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 obrigatórios 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 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**, para os candidatos elencados nos pontos anteriores (3.1 e 3.2). -----

**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 Despacho de Abertura do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 31 de março, 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 – unicamente aos 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 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 parâmetros: ---

Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura – 16 valores; -----

Habilitação académica de nível habitacional – Mestrado (não integrado) – 18 valores;-----

Habilitação académica de nível habitacional – Doutoramento – 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, 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.-----

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 se 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) 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. -----

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 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.-----

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 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 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 = Orientação para resultados;-----

C2 = Competência 2 = Orientação para o serviço público;-----

C3 = Competência 3 = Planeamento e organização;-----

C4 = Competência 4 = Análise da informação e sentido crítico;-----

C5 = Competência 5 = Conhecimentos especializados e experiência;-----

C6 = Competência 6 = Adaptação e melhoria contínua;-----

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 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 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.-----

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

**10.1 A prova de conhecimentos** na forma **escrita** será composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas. Será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos da sua correção, 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 com 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](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>; -----

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

- **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, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/57377208/view?consolidacaoTag=Urbanismo>; -----

- **Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial:** Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/67212743/details/maximized>; -----

- **Critérios uniformes de classificação e reclassificação do solo:** Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/70055492/details/maximized>; -----

- **Sistema Nacional de Informação Geográfica:** Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, na sua atual redação, disponível em: [https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/106487529/202006200809/diplomaExpandido?p\\_p\\_state=maximized](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/106487529/202006200809/diplomaExpandido?p_p_state=maximized); -----

- **Operacionalização pela Direção-Geral do Território (DGT) do Observatório do Ordenamento do Território e Urbanismo, através da institucionalização de uma plataforma digital para a produção, organização e disponibilização do sistema nacional de indicadores territoriais:** Despacho n.º 9315/2019, de 15 de novembro, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/125337827/details/maximized>; -----

- **Procede à fixação dos conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo:** Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/125009062/details/maximized>; -----

- **Regula a constituição, a composição e o funcionamento das comissões consultivas da elaboração e da revisão do Plano Diretor Intermunicipal (PDIM) e do Plano Diretor Municipal (PDM), nos termos do regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio (RJGT) e revoga a Portaria n.º 1474/2007, de 16 de novembro:** Portaria n.º 277/2015, de 10 de setembro, na sua atual redação, disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/70241308/details/maximized>; -----

- **Processo de reconversão das áreas urbanas de génese ilegal, definindo os termos aplicáveis à regularização dessas áreas durante o período temporal nela estabelecido:** Lei n.º 91/95, de 2 de setembro, -----

na redação atual, disponível em: [https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/73693186/view?p\\_p\\_state=maximized](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/73693186/view?p_p_state=maximized);

- **Guia do Utilizador do QGIS 3.16** disponível em: [https://docs.qgis.org/3.16/pt\\_PT/docs/user\\_manual/](https://docs.qgis.org/3.16/pt_PT/docs/user_manual/);

- **Normas e especificações técnicas aplicáveis à cartografia topográfica vetorial e de imagem**: Aviso n.º 11918/2019, de 24 de julho, disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/123428542/details/2/maximized>.

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, 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 superior a 30 minutos.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é 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 (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.

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

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

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

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

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

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

A Classificação Final (CF) dos(as) candidatos (as) será obtida numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas, resultando da aplicação da seguinte fórmula:-----

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

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

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

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

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação 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](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](mailto: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.-----

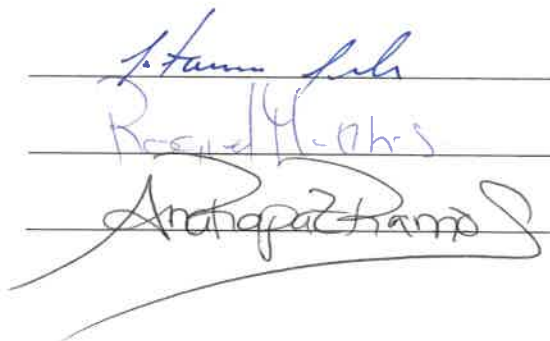
Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida, foi aprovada e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.-----

O Júri,

A Presidente do júri,

A 1.ª vogal efetiva,

A 2.ª vogal efetiva,



Three handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The first signature is 'J. F. ...', the second is 'Rosa ...', and the third is 'António ...'.