

**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 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – Serviços de Gestão de Energia - Divisão de Ambiente**

**Processo n.º 40/02-011/2022**

**Ata n.º 01**

**Definição de critérios**

Aos vinte e nove dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas e trinta minutos, nas instalações da Divisão de Obras Municipais, sitas no Edifício Vasco da Gama, n.º 45, em Peniche, na sequência da Deliberação n.º 524/2022 de 03 de junho, pela qual foi autorizada a abertura do procedimento concursal comum supramencionado, reuniu o júri do procedimento, designado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 26 de julho de 2022, tendo estado presentes os seguintes elementos:--

Presidente do Júri: Miguel Ângelo Polainas Mateus Carvalho, Chefe da Divisão de Obras Municipais;-----

1.ª Vogal efetiva: Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos, Chefe do Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento, em regime de substituição;-----

2.ª Vogal efetivo: Nuno Manuel Malheiros Cativo, Técnico Superior da Divisão de Ambiente.-----

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri será substituído 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 26 de julho de 2022.-----

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

1. Definição dos métodos de seleção, de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;-----

2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;-----

3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.-----

Assim, considerando que:-----

Nos termos do estabelecido no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada LTFP), na atual redação, 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 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. -----

O nível habilitacional exigido para o presente procedimento concursal, nos termos do n.º 1 do artigo 18.º, do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP conjugado com o anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º do mesmo diploma, conjugados com a da alínea h) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, é exigível licenciatura ou de grau académico superior a esta, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.-----

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, 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 obrigatórios **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**.-----

2. O júri deliberou, nos termos do ponto 11.1 do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal anteriormente mencionado, que 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, o qual consta do Anexo 01 à presente ata, fazendo parte integrante.-----

4. De acordo com o ponto 11.2 da Parte II do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 26 de julho de 2022, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos: -----

- 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 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades do serviço; -----
- 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 3 do artigo 7.º da Portaria. -----

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

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

- a) **Habilitação académica** ou nível de qualificação certificados pelas entidades competentes;-----
- b) **Formação profissional**, em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções

correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;-----

- c) Experiência Profissional, em que ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;-----

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:

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

Em que:-----

AC = Avaliação Curricular;-----

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

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

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

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

**5.1.** A valoração da Habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:-----

- i. Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica – 13 valores;-----
- ii. Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado pós-Bolonha, em Engenharia Eletrotécnica – 16 valores.-----
- iii. Mestrado na área de Engenharia Eletrotécnica – 18 valores;-----
- iv. Doutoramento na área de Engenharia Eletrotécnica – 20 valores.-----

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

**5.2.** 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.-----

A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com as seguintes pontuações:-----

Sem formação profissional – 0 a 50 horas - 10 valores;-----

Formação profissional >50 horas e <150 horas – 15 valores;-----

Formação profissional ≥150 horas e <250 horas – 18 valores;-----

Formação profissional  $\geq 250$  horas – 20 valores.-----

**5.3. 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: -----

Até 1 ano (até 365 dias) – 6 valores; -----

De 1 ano até 3 anos (366 dias até 1095 dias) – 10 valores;-----

De 3 até 6 anos (1096 dias até 2190 dias) – 14 valores;-----

De 6 até 9 anos (2191 dias até 3285 dias) – 16 valores;-----

De 9 até 15 anos (3286 dias até 5475 dias) – 18 valores; -----

Superior a 15 anos ( $\geq$  a 5476 dias) – 20 valores.-----

**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 têm por base o perfil de competências anteriormente referido, e são as seguintes: -----

C1 – Realização e Orientação para Resultados;-----

C2 – Orientação para o Serviço Público;-----

C3 – Organização e Método de Trabalho;-----

C4 – Relacionamento Interpessoal;-----

C5 – Iniciativa e Autonomia;-----

C6 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;-----

C7 – Tolerância à Pressão e Contrariedades.-----

**6.1.** 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. -----

De acordo com o Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 03 de agosto de 2021, a aplicação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, deverá ser realizado por um técnico de gestão de recursos humanos, com formação adequada para a aplicação do mesmo, por forma a garantir-se a não violação do princípio da imparcialidade no processo concursal, nomeadamente, a transparência, a isenção e a imparcialidade do júri neste método, nos termos do disposto no n.º 2 no artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa, em conformidade com o disposto nos termos do artigo 9.º do CPA, assim como a competência técnica na sua aplicação. Determinou que a trabalhadora *Margarida Isabel Marcelino Cândido*, deverá ser a técnica responsável pela aplicação deste método.-----

Deliberou, ainda, que devem ser analisadas e avaliadas todas as competências anteriormente elencadas, aquando da realização do método de seleção. -----

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

**7.1. A Prova de Conhecimentos (PC)** revestirá a forma escrita, de natureza teórica, de carácter geral e específico, e será efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância. A prova é de realização individual, sob anonimato a sua correção. Para efeitos da garantia do anonimato, cada candidato 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 no Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento, 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 valorização 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 valorização até às centésimas. -----

**7.2. A prova de conhecimentos** será composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas e 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 valores; -----

d) Correção gramatical e ortográfica - 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:-----

**7.2.1. Temas/legislação ou bibliografia geral:**-----

- **Código do Procedimento Administrativo:** Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322> -----

- **Regime Jurídico das Autarquias Locais:** Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098> -----



- **Constituição da República Portuguesa:** Decreto de aprovação da Constituição de 10 de abril de 1976, na sua redação atual, em que deverão ser considerados os seguintes artigos: -----

> Princípios fundamentais – Artigos 1.º a 11.º;-----

> Direitos e deveres fundamentais - Artigos 12.º a 79.º;-----

> Parte III Organização do poder político Título I Princípios gerais - Artigos 108.º a 119.º; -----

> Título VIII Poder Local - Artigos 235.º a 254.º;-----

> Título IX Administração Pública - Artigos 266.º a 272.º; -----

disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-43894075>;-----

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:** Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>;-----

- **Gestão e avaliação do desempenho dos trabalhadores que exercem funções públicas (SIADAP):** Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, artigos 41.º a 75.º, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2007-34446375>;-----

- **Adaptação do SIADAP aos serviços da administração autárquica:** Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-regulamentar/18-2009-489503>;-----

**7.2.2. Temas/legislação ou bibliografia específica:** -----

- **Código dos Contratos Públicos:** Decreto-Lei n.º 18/2008, de 28 de janeiro, na sua versão atualizada, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34455475>;-----

- **Eficiência energética na iluminação pública:** Documentação de referência disponível em [http://www.areac.pt/images/Documentos/DREEIP\\_Partel.pdf](http://www.areac.pt/images/Documentos/DREEIP_Partel.pdf) e [https://www.areac.pt/images/Documentos/DREEIP\\_Partell.pdf](https://www.areac.pt/images/Documentos/DREEIP_Partell.pdf);-----

- **Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão (RTIEBT):** Portaria n.º 949-A/2006 de 11 de setembro, na sua atual redação, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/portaria/2006-70055500>;-----

- **Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão:** Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26 de dezembro, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-regulamentar/90-1984-396518>;-----

- **Regime jurídico da construção, do acesso e da instalação de redes e infraestruturas de comunicações eletrónicas:** Lei n.º 123/2009 de 21 de maio, na sua versão atual, disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-34550575>;-----

- **Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Edifícios (ITED 4ª Edição),** disponível em [https://www.anacom.pt/streaming/faq\\_ited.pdf?contentId=1142757&field=ATTACHED\\_FILE](https://www.anacom.pt/streaming/faq_ited.pdf?contentId=1142757&field=ATTACHED_FILE);-----

- **Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Loteamentos, Urbanizações e Conjunto de Edifícios (ITUR 3ª edição),** disponível em [https://www.anacom.pt/streaming/ManualITUR3edicao\\_2019.pdf?contentId=1476942&field=ATTACHED\\_FILE](https://www.anacom.pt/streaming/ManualITUR3edicao_2019.pdf?contentId=1476942&field=ATTACHED_FILE);-----

- **Despacho n.º 24/2019, de 14 de setembro, relativo aos procedimentos para certificação/inspeção de Pontos de Carregamento de Veículos Elétricos (PCVE) ligados à rede MOBI-E,** conforme estipulado no Decreto-Lei n.º 39/2010, de 26 abril, na atual redação, disponível em [https://www.uve.pt/page/wp-content/uploads/2019/07/despacho24-2019\\_14junho.pdf](https://www.uve.pt/page/wp-content/uploads/2019/07/despacho24-2019_14junho.pdf);-----

- Regime jurídico do acesso e exercício da atividade e profissionais responsáveis pelas Instalações Elétricas de Serviço Particular: Lei n.º 14/2015, de 16 de fevereiro, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/14-2015-66528823>.

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. 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.

Não é autorizada a utilização de quaisquer ferramentas de natureza eletrónica (exemplos: telemóvel, iPad, computador portátil, leitores/gravadores digitais) de qualquer natureza ou outros não especificados.

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.

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

**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, 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:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- 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, 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 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	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.





Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
PA4 – Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PA3 – Relacionamento interpessoal:-----

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

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

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

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

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



PA4 – Capacidade de comunicação:-----

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

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

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

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

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

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

$$\text{EPS} = (\text{PA1} + \text{PA2} + \text{PA3} + \text{PA4})/4$$

**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):-----

$$\text{OF} = (\text{AC} * 50\%) + (\text{EAC} * 30\%) + (\text{EPS} * 20\%)$$

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

$$\text{OF} = (\text{PC} * 50\%) + (\text{AP} * 30\%) + (\text{EPS} * 20\%)$$

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 compoem, 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.-----

**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) Melhor classificação no primeiro método de seleção – Avaliação Curricular ou Prova de Conhecimentos;

b) Melhor classificação no terceiro método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção (EPS);-----

c) Nota final obtida na obtenção da escolaridade exigida para o posto de trabalho (Licenciatura);-----

**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.-----

**13.** De acordo com o ponto 12 da Parte II do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 26 de julho de 2022, as notificações aos candidatos serão realizadas nos termos do artigo 10.º da Portaria e delibera, ainda, o júri deste procedimento, que as notificações a enviar aos candidatos, competência prevista na alínea h) do n.º 2, do artigo 14.º da Portaria, sejam realizadas pelo Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento.-----

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 do Procedimento Concursal,

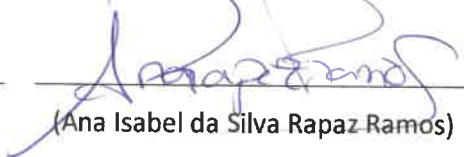
O Presidente,



---

(Miguel Ângelo Polainas Mateus  
Carvalho)

A 1.ª Vogal efetiva,



---

(Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos)

O 2.º Vogal efetivo,



---

(Nuno Manuel Malheiros Cativo)