

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho da categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior, área de Engenharia Mecânica – Unidade Orgânica – Departamento de Obras, Mobilidade e Equipamentos/ Divisão de Parque de Máquinas, limitado ao mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponta Delgada

Ata nº 1

MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Aos trinta dias do mês de outubro de dois mil e vinte, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Maria Margarida Ferreira Viveiros Santa Clara Brito, Diretora de Departamento de Obras, Mobilidade e Equipamentos Municipais, que presidiu ao mesmo e por Cláudio Célio Freitas Belo, Chefe de Divisão da Divisão do Parque de Máquinas e Kelly Pavão Monte de Ferreira, Licenciada em Psicologia e Técnica Superior, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Sr.ª Vereadora Alexandra Vitória Falcão Pereira de Viveiros, datada de 15 de outubro de 2020 e autorizado por Despacho datado de 15 de outubro da Sr.ª Presidente da Câmara Municipal, Maria José Botelho de Viveiros da Silva Lemos Duarte.

A presente reunião teve como objetivo definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Presidente da Câmara Municipal em conformidade com a LTFP e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos.

Assim os métodos de seleção previamente adotados são:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Ponta Delgada a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- 1. Orientação para o serviço público:** em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- 2. Análise da informação e sentido crítico:** em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- 3. Iniciativa e autonomia:** em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.



4. Otimização de recursos: em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

5. Trabalho de equipa e cooperação: em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Ponto 1 - MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Os métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel e comporta duas partes: uma primeira parte constituída por questões de escolha múltipla, que incide sobre os temas constantes do ponto 1.1.1. e uma segunda parte constituída por questões de desenvolvimento sobre os temas constantes dos pontos 1.1.1., a 1.1.2., cuja matriz de correção e valoração de cada questão, constitui o anexo I.

1.1. A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas, legislação e bibliografia, sendo que apenas pode ser consultada durante a sua realização a legislação abaixo indicada (desde que não anotada, nem comentada):

1.1.1. Temas:

- Eletricidade para equipamentos móveis;
- Sistemas hidráulicos;
- Utilização de softwares específicos para diagnóstico de avarias.

1.1.2. Legislação:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- Lei Geral do trabalho em Funções Públicas (LTFP) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto e Lei n.º 18/2016, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Estruturas Nuclear e Flexível da Organização dos Serviços Municipais do Município de Ponta Delgada (Diário da República – 2ª Série, n.º 72, de 11 de abril de 2014);
- Carta de Ética- Dez Princípios da Administração Pública, Resolução do Conselho do Governo, n.º 47/97, de 27 de fevereiro.

1.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

1.2.1. A atualização da legislação referenciada no ponto 1.1.2., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

1.2.2. A legislação mencionada no ponto 1.1.2. encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt>;

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos (tolerância de 15 minutos).

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências *supra* definido, podendo comportar uma ou mais fases;

2.1. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

3.1. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e, quando aplicável (candidato (a) com vínculo de emprego público a exercer funções idênticas às do concurso), a Avaliação de Desempenho (AD).

3.1.1. A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo II), seguindo o seguinte critério:

$$AC = \{HA + FP + (EP \times 2) + AD\} / 5$$

Em que:

- HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

- Nível habilitacional exigido (Engenharia Mecânica) – 14 valores
- 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (área de formação relevante) – 17 valores
- 2 Graus ou Ciclos Académicos superior ao nível exigido (área de formação relevante) – 20 valores

3.1.2. Para efeitos de classificação da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

b) Caso o candidato detenha mais de uma habilitação académica, será considerada a habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Engenharia Mecânica);

c) Caso o candidato a 31/12/2008 se encontrasse integrado na carreira Técnica e tenha transitado, a 01/01/2009, para a carreira de Técnico Superior, na qual se manteve integrado, não lhe pode ser exigida a titularidade de licenciatura, pelo que, para efeitos do ponto 3.1.1. será ponderada a média final do curso superior que não confira o grau de licenciatura, atento o previsto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;

d) Caso o candidato seja detentor de mais de uma habilitação académica considerada pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Engenharia Mecânica), e/ou de um curso superior que não confira o grau de licenciatura, será ponderada a média final da habilitação literária mais elevada.

3.2. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas apenas os cursos de formação que sejam relevantes para a área funcional do presente procedimento concursal devidamente comprovados. As ações de formação não comprovadas, não serão pontuadas. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

3.2.1.

- Ações de formação cujo comprovativo não especifique o número de horas: 10 valores
- Ações de formação com duração até 30 horas: 12 valores
- Ações de formação com duração até 60 horas: 14 valores
- Ações de formação com duração até 90 horas: 16 valores
- Ações de formação com duração até 120 horas: 18 valores
- Ações de formação com duração superior a 120 horas: 20 valores

3.2.1.1. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se refere o pontos 3.2.1., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

3.3. Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito de atividade na área de Engenharia Mecânica, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica6 valores
- Em serviços da Administração Autárquica8 valores

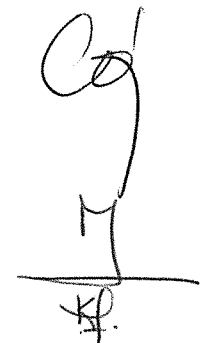
3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica10 valores
- Em serviços da Administração Autárquica12 valores

3.3.3. Por cada ano completo a mais, além de 3 anos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce0,5 valores

3.3.4. Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce1 valor

3.3.5. Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:



- a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;
- g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2.

3.4. Avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

3.4.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

3.4.2. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

Em que,

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho



AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço;

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências *supra* definidas, é 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

4.1.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

- Detém um nível elevado da competência20 valores
- Detém um nível bom da competência16 valores
- Detém um nível suficiente da competência12 valores
- Detém um nível reduzido da competência8 valores
- Detém um nível insuficiente da competência4 valores

4.1.2.1. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- Igual ou superior a 18 valoresnível Elevado;
- Igual ou superior a 14 valores e Inferior a 18 valoresnível Bom;
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valoresnível Suficiente;
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valoresnível Reduzido;
- Inferior a 6 valoresnível Insuficiente.

4.2. Os 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.

4.2.1. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

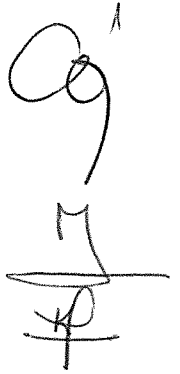
5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção é 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.

5.1.1. A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

5.1.1.1. Interesse e motivação profissional:

Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções do lugar a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica; formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Ponta Delgada, em particular.



Valoração:

- Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função4 valores
- Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função8 valores
- Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função12 valores
- Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função16 valores
- Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função20 valores

5.1.1.2 Capacidade de expressão e comunicação:

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).

Valoração:

- Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação4 valores
- Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação8 valores
- Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação12 valores
- Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação16 valores
- Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação20 valores

5.1.1.3. Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função:

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função do posto de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade.

Valoração:

- Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função4 valores
- Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função8 valores
- Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função12 valores
- Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função16 valores
- Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função20 valores

5.1.1.4. Integração sócio-laboral:

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa.

Valoração:

- Não manifestou capacidade de integração sócio-laboral4 valores
- Manifestou pouca capacidade de integração sócio-laboral8 valores
- Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral12 valores
- Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral16 valores
- Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral20 valores



5.2. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- Igual ou superior a 18 valoresnível Elevado;
- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valoresnível Bom;
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valoresnível Suficiente;
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valoresnível Reduzido;
- Inferior a 6 valoresnível Insuficiente.

5.2.1. Os 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 Profissional de Seleção.

5.3. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 30 minutos.

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

6.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

6.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$CF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS$$

Em que,

OF = Ordenação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ponto 2- CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

7.0. - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

7.1. - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção / Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;

7.2. - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Interesse e motivação profissional";

7.3. - Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica, pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Engenharia Mecânica);

7.4. - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

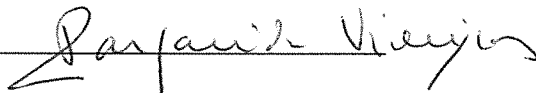
Para o efeito, o Júri procedeu à aprovação da matriz de correção da Prova Escrita de Conhecimentos (PC) e à elaboração de fichas de classificação da Avaliação Curricular (AC), Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e Classificação Final (CF), cujos modelos se encontram anexos à presente ata da qual constituem parte integrante (Anexos I, II, III e IV).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

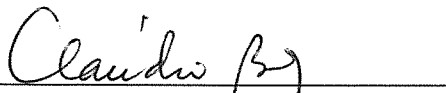
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Júri

Maria Margarida Ferreira Viveiros Santa Clara Brito



Cláudio Célio Freitas Belo



Kelly Pavão Monte de Ferreira

