

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho da categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior, área de Ciências Sociais e Humanas – Unidade Orgânica – Presidência – Orçamento Participativo, limitado ao mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponta Delgada - Ref. I

Ata número 1

MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA

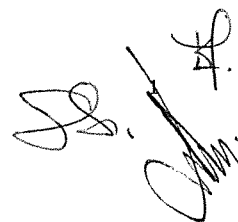
Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Aos vinte e oito dias do mês de outubro de dois mil e vinte, reuniu, nos Paços de Concelho do Município de Ponta Delgada, o júri do procedimento concursal supra identificado, destinado ao provimento de um lugar de técnico superior licenciado na área de recrutamento de ciências sociais e comunicação, nomeado por despacho de 15 de outubro de 2020, da Exma Senhora Presidente da Câmara Municipal de Ponta Delgada, constituído pelo primeiro signatário, João Nuno Borba Vieira de Almeida e Sousa, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa, na qualidade de presidente do júri e relator da presente ata, e pela Exma Sra. Sandra da Conceição Costa Sousa, Licenciada em Relações Públicas e Comunicação, e pela Exma Sra. Kelly Pavão Monte de Ferreira, Licenciada em Psicologia e técnica superior afeta aos recursos humanos e divisão de gestão administrativa, como vogais efetivos, a fim de estabelecer os métodos de seleção e os respetivos critérios de apreciação e ponderação dos mesmos e estabelecer o sistema de classificação final e respetiva fórmula classificativa.-----

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 abreviadamente Portaria), o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos; e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura.-----

Assim os métodos de seleção previamente adotados são:-----

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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 sem vínculo prévio de trabalho em funções públicas: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.-----



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 : -----

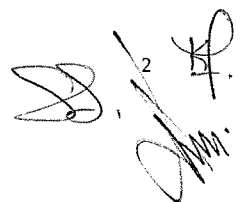
Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Ponta Delgada a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:-----

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.-----

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E 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), prova escrita que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas, práticas e teóricas, no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, demonstrados nas respostas dadas a questionário, cuja matriz de correcção e valoração quantitativa constitui o anexo I, com a duração máxima de duas horas, e cujo âmbito legislativo temático é o seguinte : -----



- **Constituição da República Portuguesa** de 1976, na redação da Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; -----
- **Estatuto Político Administrativo da Região Autónoma dos Açores**, aprovado pela Lei 39/80 de 5 de agosto na sua redação atual; -----
- **Regime Jurídico das Autarquias Locais e Estatuto das entidades Intermunicipais**, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, conjugada com o **Regime Jurídico que estabelece o quadro de competências, assim como o regime de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias**, aprovado pela Lei 169/99, de 18 de setembro na sua redação atual; -----
- **Código do Procedimento Administrativo**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;-----
- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas** nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; -----
- **Estatuto dos Eleitos Locais**, aprovado pela Lei 29/87 de 30 de junho na sua redação atual; **Regime Jurídico do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos e Altos Cargos Públicos** nos termos da Lei 52/2019, de 31 de julho; **Responsabilidade Penal de Titulares de Cargos Políticos** nos termos da versão atualizada da Lei 34/87 de 16 de julho.;-----
- **Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas**, versão atualizada da Lei 98/97, de 26 de agosto; -----
- **Regime Financeiro das Autarquias e Entidades Intermunicipais**, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua versão atual; -----
- **Regime Jurídico Realização Despesas Públicas e da Contratação Pública**, aprovado pelo Decreto de Lei n.º 197/99, de 08 de Junho; ---
- **Regime Jurídico da Contratação Pública na Região Autónoma dos Açores**, aprovado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2015/A, de 29 de dezembro;-----

O âmbito objetivo da Prova de Conhecimentos sujeita-se e circunscreve-se à legislação supra identificada, sendo que na prestação da prova os candidatos apenas podem consultar a legislação referida, não anotada, nem comentada, sendo da sua responsabilidade tal condição bem como a compilação atualizada da legislação referida em suporte de papel. A legislação encontra-se disponível, nomeadamente, no *site* do Diário da República em <http://dre.pt>;-----

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

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;-----

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.-----

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



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 com vínculo de emprego público a exercer funções idênticas às do concurso), a Avaliação de Desempenho (AD).-----

A AC 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 Licenciatura – 14 valores-----
- 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (área de formação relevante) – 16 valores.-----
- 2 Graus ou Ciclos Académicos superior ao nível exigido (área de formação relevante) – 20 valores.-----

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.-----

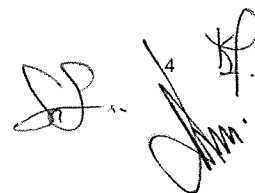
b) Caso o candidato detenha mais de uma habilitação académica, será considerada a habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de técnico superior;-----

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, 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, e/ou de um curso superior que não confira o grau de licenciatura, será ponderada a média final da habilitação literária mais elevada.-----

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

- Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;-----
- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;-----
- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;-----



• De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;-----

• De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;-----

• Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores;-----

Para efeitos de classificação da Formação Profissional, o júri reserva-se o direito do seguinte que se esclarece:-----

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) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;-----

e) 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.-----

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 posta a concurso, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:-----

• Até um ano completo de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica : 6 valores ;-----

• Até um ano completo de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica : 8 valores ;-----

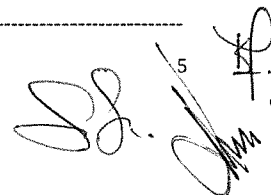
• Superior a um ano e até três anos completos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica : 10 valores;-----

• Superior a um ano e até três anos completos de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica : 12 valores ;-----

• 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, acresce : 0,5 valores ;-----

• Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce : 1 valor.-----

Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, o júri reserva-se o direito do seguinte que se esclarece:-----



- 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 de avaliação, 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 de avaliação 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;-----

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.-----

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.-----

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.-----

Avaliação Curricular (AC) 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;-----

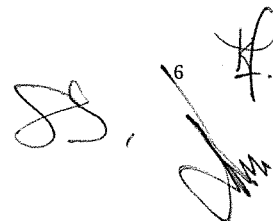
FP = Formação profissional ;-----

EP = Experiência profissional ;-----

AD = Avaliação do desempenho ;-----

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

6



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;-----

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.-----

Cada uma das competências é 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 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:-----

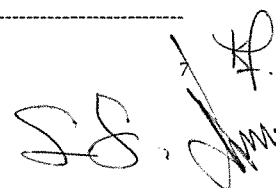
- Igual ou superior a 18 valores :nível Elevado;-----
- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores : nível Bom;-----
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores : nível Suficiente;-----
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores : nível Reduzido;-----
- Inferior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

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.-----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato.-----

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações referenciais de 20, 15, 10, valor inferior a 10 valores.-----

No que concerne à **Entrevista Profissional de Seleção** importa definir que este método visa avaliar numa relação interpessoal - de forma objetiva e sistemática - as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, os seus aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e ponderando os seguintes fatores:-----



SC = sentido crítico.-----

MI = motivação e interesse.-----

EFV = expressão e fluência verbal.-----

DC = discussão curricular-----

VGA = visão global da Administração Local, sentido de organização e capacidade para a resolução de problemas.

A classificação da prova de entrevista profissional de seleção resultará da média aritmética dos factos supra enunciados, referidos a uma escala de 0 a 20 valores, por aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{SC + MI + EFV + DC + VGA}{5}$$

5

SC – Sentido crítico - aferição da capacidade de discernimento e ponderação do candidato, quantificado de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte critério:-----

- raciocínio confuso – 5 valores.-----
- raciocínio pouco claro – 10 valores.-----
- clareza de ideias, de raciocínio e pertinência das ideias expostas – 15 valores.-----
- vivacidade e rapidez de raciocínio, profundidade e desenvolvimento das ideias expostas – 20 valores.-----

MI - Motivação e Interesse – avaliação dos interesses dominantes do candidato, os níveis de aspiração e expectativa e respetivos projetos de carreira profissional, quantificados de 0 a 20 valores, e de acordo com o seguinte critério:-----

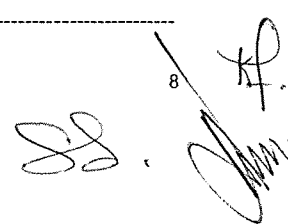
- desinteressado ou apático – 5 valores.-----
- interesse moderado, pouco ativo revelando escassa motivação e fraca perceção do conteúdo funcional do cargo – 10 valores-----
- interessado, ativo e motivado, razoável perceção do conteúdo funcional do cargo – 15 valores.-----
- grande visão do conjunto, manifesto interesse e dinamismo com elevada perceção do conteúdo funcional do cargo –20 valores.-----

EFV – expressão e fluência verbal – avaliação da capacidade de compreensão e de comunicação oral, designadamente, aptidão para transmitir ideias de forma clara e rigorosa, valorada de 0 a 20 valores de acordo com o seguinte critério :-----

- insegurança e deficiente expressão verbal – 5 valores.-----
- reserva e constrangimento, com expressão verbal pouco fluente – 10 valores.-----
- espontaneidade, desenvoltura ,e, razoável expressão verbal – 15 valores.-----
- grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação 20 valores.-----

DC – discussão curricular – aferir a adequação da qualificação profissional às funções postas a concurso, valorada de 0 a 20 valores, e, de acordo com o seguinte critério:-----

8



- reduzida qualidade da experiência profissional, sendo esta irrelevante face ao conteúdo funcional do cargo a prover – 5 valores.-----
 - razoável qualidade da experiência profissional, e, relação moderada face ao conteúdo funcional do cargo a prover – 10 valores.-----
 - boa qualidade da experiência profissional, diretamente relacionada com o conteúdo funcional do cargo a prover –15 valores.-----
 - excelente qualidade da experiência profissional, revelando perfeita preparação para o exercício das funções correspondentes ao cargo a prover – 20 valores.-----
- VGA** – visão global da administração – avaliação dos conhecimentos do candidato sobre a Administração Local, bem como a capacidade de organização e resolução de problemas, valorada de 0 a 20 valores, e, de acordo com os seguintes critérios:-----
- total desconhecimento sobre a Administração Local e fraca capacidade de organização e de resolução de problemas – 5 valores.-----
 - conhecimentos medianos sobre a Administração Local e razoável capacidade de organização e de resolução de problemas – 10 valores.-----
 - bons conhecimentos sobre a Administração Local, e, boa capacidade de organização e de resolução de problemas – 15 valores.-----
 - excelentes conhecimentos sobre a administração Local, e, notável capacidade de organização e de resolução de problemas – 20 valores.-----

Duração máxima da Entrevista Profissional de Seleção: 30 minutos.-----

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)-----

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 valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.-----

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:-----

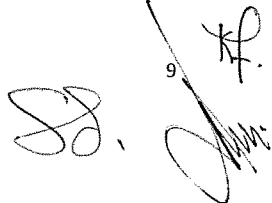
$$CF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS$$

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, caraterizadoras 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 em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.-----

9



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 em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

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:-----

1. - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;-----
2. - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção / Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;-----
3. - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção Motivação e Interesse
4. - Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica, pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior ;-----
5. - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;-----

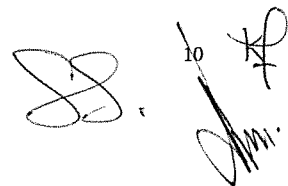
A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do júri.-----

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

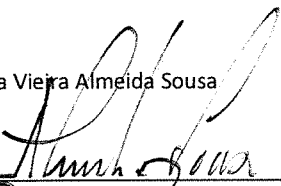
A presente reunião teve também como objetivo proceder à homologação da prova escrita de conhecimentos. Após discussão da minuta da prova de conhecimentos esta foi homologada, incluindo as respetivas cotações e indicação dos parâmetros de correção, sendo anexa a esta ata cópia da prova com a respetiva matriz de correção as quais fazem parte integrante deste documento e se acham rubricadas pelos membros do Júri. Estes elementos concursivos serão depositados com esta ata e serão facultados aos candidatos, nos termos da lei e nos prazos que esta confere para efeitos de reclamação, recurso hierárquico ou contencioso, sendo que o anexo não está disponível para consulta antes da realização da prova como é de manifesta evidência, sendo que de igual modo oportuna e tempestivamente serão anexas matrizes das demais fichas relevantes para a classificação final. -----

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, tendo tomado as suas deliberações por unanimidade, 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

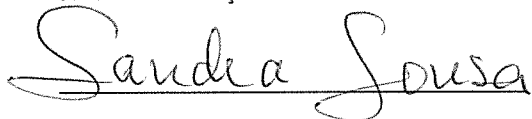


João Nuno Borba Vieira Almeida Sousa



Processos e Revis

Sandra da Conceição Costa Sousa



Kelly Pavão Monte de Ferreira

