

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior – Área de Psicologia

Ata nº 1

MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA

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

Aos dezanove dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por João Nuno Borba Vieira Almeida Sousa, Chefe de Divisão da Divisão de Gestão Administrativa, que presidiu ao mesmo e por Maria Margarida Nunes Pais Pereira, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social, e Pedro Almeida Maia - Licenciado em Psicologia, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e autorizado por Despacho datado de 2 de maio de 2022 da Sr.ª Vereadora com competências na Gestão de Recursos Humanos, Cristina Sousa Melo Oliveira Neto Cordeiro do Canto Tavares.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Vereadora de Recursos Humanos da Câmara Municipal em conformidade com a LTFP e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos/as candidatos/as.

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Em conformidade com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;**
- Para os/as candidatos/as que não se enquadrem no descrito anteriormente: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.**

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

Tendo em consideração o mapa de pessoal e a função e perfil de competências inerente ao posto de trabalho a concurso, foi determinado que:

1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores.

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

1.1.1 - 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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo II), seguindo o seguinte critério:

$$\text{AC} = 0,1 \text{ HA} + 0,2 \text{ FP} + 0,2 \text{ EPG} + 0,4 \text{ EPE} + 0,1 \text{ AD}, \text{ em que:}$$

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilidades Académicas

FP = Formação Profissional

EPG = Experiência Profissional Geral

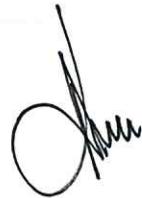
EPE = Experiência Profissional Específica

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

1.1.1 - Habilidade Académica de base (HA) – 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 16 valores
- 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (área de formação relevante) 18 valores
- 2 Graus ou Ciclos Académicos superior ao nível exigido (área de formação relevante) 20 valores



Eduardo

1.1.2 - Formação Profissional (FP), neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos, e devidamente comprovados. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

- Sem formação.....0 valores
- Número total de horas de formação até 60h.....12 valores
- Número total de horas de formação até 90h.....14 valores
- Número total de horas de formação até 120h.....18 valores
- Número total de horas de formação superior a 120h.....20 valores

1.1.2.1 - Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se refere o pontos 1.1.2.1, 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, consequentemente, 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 discrepancia entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.1.3 - Experiência Profissional Geral (EPG), 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 carreira de Técnico Superior, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

1.1.3.1 - Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:



- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores
- Em serviços da Administração Autárquica8 valores

1.1.3.2 - 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 Autárquica.....10 valores
- Em serviços da Administração Autárquica12 valores

1.1.3.3 - 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, acresce 0,5 valores, até ao máximo de 10 valores.

1.1.3.4 - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor, até ao máximo de 8 valores.

1.1.3.5 - 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 1.1.3.1 e 1.1.3.2, 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 1.1.3.1 e 1.1.3.2 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 1.1.3.3 e 1.1.3.4, a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 1.1.3.2.**



1.1.4 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções nas áreas para as quais o procedimento concursal é aberto, nomeadamente a integração em procedimentos de recrutamento com realização dos necessários testes de avaliação psicológica; entrevistas de seleção; assessoria à equipa de higiene e segurança no trabalho; acompanhamento psicológico sempre que necessário a nível individual ou coletivo; e, execução de todas as ações necessárias ao bom funcionamento do serviço que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior, de acordo com o seguinte:

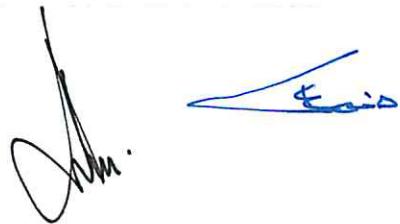
- | | |
|------------------------------------|------------|
| a) ≤ 2 anos ----- | 6 valores |
| b) > a 2 anos e ≤ a 6 anos ----- | 8 valores |
| c) > a 6 anos e ≤ a 10 anos ----- | 12 valores |
| d) > a 10 anos e ≤ a 14 anos ----- | 16 valores |
| e) > 14 anos e ≤ 16 anos ----- | 18 valores |
| f) ≥ 16 anos ----- | 20 valores |

1.1.5 - Avaliação do desempenho (AD) – é 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.

1.1.5.1. 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.

1.1.5.2. 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.

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



2.1 - 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.

2.2 - 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

2.3 - 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:

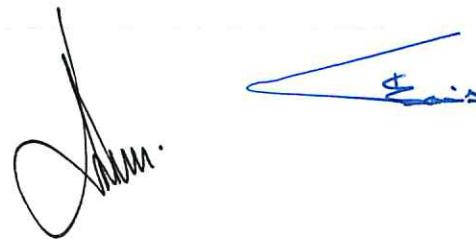
Igual ou superior a 18 valores	nível Elevado;
Igual ou superior a 14 valores e Inferior a 18 valores	nível Bom;
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores.....	nível Suficiente;
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores	nível Reduzido;
Inferior a 6 valores.....	nível Insuficiente.

2.4 - 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.

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

2.6 - 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.

3 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)- a prova de conhecimentos é de carácter Teórico e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas / práticas dos/as candidatos/as, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, e , ou, específica, diretamente relacionados com a exigência da função, assume



forma escrita, será efetuada em suporte papel e incide sobre os temas abaixo identificados, cuja matriz de correção e valoração de cada questão, constitui o Anexo I.

Temas:

- I - Constituição da República Portuguesa de 1976, na sua redação atual;
- II – Atribuições, Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual ; 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;
- III – Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- IV – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (última alteração efetuada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março);
- V – Portaria 125-A/2019 , de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro;
- VI – Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado e republicado na Lei 66-B/2021, de 31 de dezembro;
- VII - Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei 29/87 de 30 de Junho na sua redação atual;
- VIII - 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, na sua redação atual;
- IX - Responsabilidade Penal de Titulares de Cargos Políticos nos termos da Lei 34/87 de 16 de Julho na sua redação atual;
- X - Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público, Lei 67/2007 de 31 de dezembro na última redação;
- XI - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, versão atualizada da Lei 98/97, de 26 de agosto;
- XII - Regime Jurídico da Contratação Pública na Região Autónoma dos Açores, aprovado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2015/A, de 29 de dezembro;

3.1 – A atualização da legislação referenciada do ponto 3., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

3.2 - A legislação do ponto 3. encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt>;

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

3.4. Duração da Prova Escrita de Conhecimentos: 120 minutos.



4 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências *supra* definido, podendo comportar uma ou mais fases.

4.1 - A avaliação psicológica é valorada 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.

4.2. A classificação da Avaliação Psicológica 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 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.

5 - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) - 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 função.....4 valores;
Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....8 valores;



- Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....12 valores;
Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função16 valores;
Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função.....20 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 comunicação.....4 valores
Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação.....8 valores
Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação.....12 valores
Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação.....16 valores
Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação.....20 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:

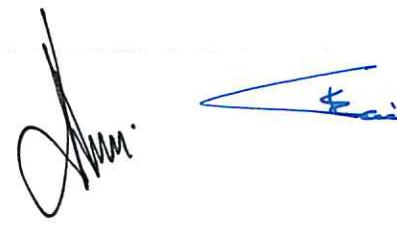
- Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.....4 valores
Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função.....8 valores
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função.....12 valores
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função.....16 valores
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função.....20 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-laboral |8 valores |
| Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral |12 valores |
| Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral..... |16 valores |
| Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral |20 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 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. |

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: 20 minutos.

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) – Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

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

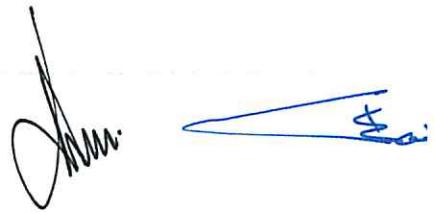
6.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$CF = 0,40 \text{ MSOA} + 0,25 \text{ MSOB} + 0,35 \text{ EPS}$$

Em que,

CF = Classificação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:



- a) Avaliação Curricular para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as 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 ;
- b) Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos/as.

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

- a) Entrevista de Avaliação de Competências para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as 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;
- b) Avaliação Psicológica para os restantes candidatos/as.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

8 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL – em situações 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:

- i) Os/as candidatos/as com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- ii) Os/as candidatos/as com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção / Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
- iii) Os/as candidatos/as com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção/Interesse e motivação profissional;
- iv) Os/as candidatos/as com mais elevada média final da habilitação académica, pertinente para o ingresso na categoria de Assistente Técnico;
- v) Os/as candidatos/as 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.

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

9 – CRITÉRIOS DE ADMISSÃO

- a) Admitir ao procedimento os/as candidatos/as detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e sucessivamente, no caso de impossibilidade, os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.
- b) Admitir os/as candidatos/as detentores das habilitações escolares legalmente exigíveis e sem vínculo prévio de emprego público.

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

João Nuno Almeida e Sousa



Maria Margarida Nunes Pais Pereira



Pedro Almeida Maia