

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Engenharia do Ambiente**

**Ata nº 1**

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

Aos vinte e três dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, 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 Joana Brum Machado – Mestre em Ambiente, Saúde e Segurança, a substituir Selma Cordeiro Amaral, por motivo de férias e Rita Amaral Melo Sousa – Licenciada em Sociologia, a substituir Kelly Pavão Monte de Ferreira, por motivo de férias, como vogais efetivos, aberto por Despacho datado de 12 de agosto de 2022 do Sr. Vice-Presidente, Pedro Filipe Rodrigues Furtado.

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 pelo Sr. Vice-Presidente, 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 candidatos.

**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 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 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 candidatos 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**



Praça do Município • 9504-523 PONTA DELGADA  
Telefone 296 304 400 • Fax 296 304 401 • N.º Verde 800 205 479  
www.cm-pontadelgada.pt • geral@mpdelgada.pt  
NIPC: 512 012 814

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: - Habilitação 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:

**AC = 0,1 HA + 0,2 FP + 0,2 EPG + 0,4 EPE + 0,1 AD, em que:**

**AC = Avaliação Curricular**

**HA = Habilitações Académicas**

**FP = Formação Profissional**

**EPG = Experiência Profissional Geral**

**EPE = Experiência Profissional Específica**

**AD = Avaliação de Desempenho**

Em que:

**1.1.1 - Habilitação Académica de base (HA)** – Certificada pelas entidades competentes, igual ou superior à exigida para integração na carreira visada, na área do presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

- Licenciatura Pós Bolonha – 14 valores
- Mestrado Pós Bolonha ou Licenciatura Pré Bolonha – 16 valores
- Mestrado Pré Bolonha – 18 valores
- Doutoramento - 20 valores.

**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 30h.....12 valores
- Número total de horas de formação até 60h.....14 valores
- Número total de horas de formação até 90h.....16 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, 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) 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.

**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 categoria 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 Autárquica .....8 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



Praça do Município • 9504-523 PONTA DELGADA  
Telefone 296 304 400 • Fax 296 304 401 • Nº Verde 800 205 479  
www.cm-pontadelgada.pt • geral@mpdelgada.pt  
NIPC: 512 012 814

- Em serviços da Administração Autárquica .....12 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, a mesma é contabilizada cumulativamente.
- 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, não sendo a mesma contabilizada cumulativamente;
- 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 na área para o qual o procedimento concursal é aberto, nomeadamente promoção e conservação do meio ambiente e preservação do património natural, gestão de equipas, promoção de medidas de segurança e higiene das zonas balneares, coordenação de serviço de recolha de resíduos urbanos, assegurar a higiene e salubridade públicas, de acordo com o seguinte:

- a)  $\leq$  2 anos – 8 valores
- b)  $>$  a 2 anos e  $\leq$  a 6 anos – 12 valores

- c) > a 6 anos e ≤ a 10 anos – 16 valores
- d) > a 10 anos e ≤ a 14 anos – 18 valores
- e) > 14 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.

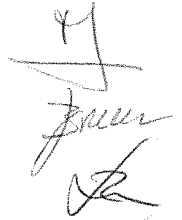
**3 – PROVA DE CONHECIMENTOS** - a prova de conhecimentos é de carácter teórico, de forma escrita, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas / práticas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, e, ou, específica, diretamente relacionados com a exigência da função e na área de engenharia do ambiente, 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.

**a) Temas comuns:**

- I – Atribuições, Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (última alteração efetuada pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto);
- II – 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);
- III – 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);
- IV - Constituição da República Portuguesa de 1976, na sua redação atual;
- V – Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- VI – Código do Trabalho, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

**b) Temas específicos:**

- I – Regulamento Municipal de Resíduos Urbanos, Limpeza Pública e Salubridade do Município de Ponta Delgada, publicado no Diário da República, II Série, n.º 274/2008 de 26 de Maio;
- II - Regime Geral de Gestão de Resíduos (RGGR), publicado no anexo I do decreto-lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, alterado pela Lei n.º 52/2021, de 10 de agosto.



III - Decreto Legislativo Regional n.º 16/2011/A, de 30 de maio: regime jurídico da gestão das zonas balneares, da qualidade das águas balneares e da prestação de assistência nos locais destinados a banhistas;

IV - Decreto Legislativo Regional n.º 29/2011/A, de 16 de novembro: regime jurídico da prevenção, produção e gestão de resíduos e do licenciamento e concessão das operações de gestão de resíduos;

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

**3.2** - A legislação mencionada nas alíneas a) e b) do ponto 3. encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt>;

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

**3.4.** Duração da Prova de Conhecimentos: 120 minutos, com tolerância de 15 minutos.

**4 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** – 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.

**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.

Handwritten marks and signatures in the top left corner.



Prça do Município • 9504-523 PONTA DELGADA  
Telefone 296 304 400 • Fax 296 304 401 • N.º Verde 800 205 479  
www.cm-pontadelgada.pt • geral@mpdelgada.pt  
NIPC: 512 012 814

**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 função .....16 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-laboral .....4 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.

**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:

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

Em que,

**CF** = Classificação Final

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

a) 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 ;



Praça do Município • 9504-523 PONTA DELGADA  
Telefone 296 304 400 • Fax 296 304 401 • N.º Verde 800 205 479  
www.cm-pontadelgada.pt • geral@mpdelgada.pt  
NIPC: 512 012 814

b) Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

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

a) Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora 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;

b) Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

**7 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL** – em situações de igualdade de valorização 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 candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- ii) Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção / Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
- iii) Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção/Interesse e motivação profissional;
- iv) Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica, pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior;

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**

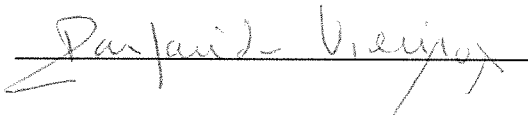
a) Admitir ao procedimento os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e os candidatos com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

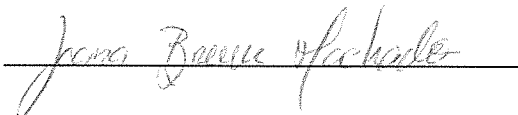
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O júri

Maria Margarida Ferreira Viveiros Santa Clara Brito



Joana Brum Machado



Rita Amaral Melo Sousa



