

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional (áreas funcionais: Apoio elementar, Canalização, Manutenção Geral, Serralharia, Carpintaria e Eletricidade), para exercício de funções na Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos (DMSL)/Unidade de Manutenção de Administração Direta (UMAD) - Referência C (Manutenção geral).

ATA N.º 1

No dia 22 de julho do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 16h00, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 6 de julho de 2021, que recaiu sobre a proposta n.º 747/2021, pela qual foi autorizada a abertura do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional, (áreas funcionais: Apoio elementar, Canalização, Manutenção Geral, Serralharia, Carpintaria e Eletricidade), para exercício de funções na Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos (DMSL)/Unidade de Manutenção de Administração Direta (UMAD), reuniu, na sala de reuniões do piso 1 do Edifício Cascais Center, o júri da Referência C do procedimento (**Manutenção geral**), designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 13 de julho de 2022, encontrando-se presentes os seguintes membros:

Presidente: Susana Gonçalves, Chefe da Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos.

Vogais:

- 1.º Vogal efetivo: Nuno Silva, Chefe da Unidade de Manutenção de Administração Direta;
- 2.º Vogal suplente: Luísa Andrade, Chefe da Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;
4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que:

a) Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (Portaria), os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:

- i. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
- ii. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior, que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica;

b) De acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 13 de julho de 2022, os métodos de seleção facultativos a utilizar no presente procedimento serão o exame médico e a entrevista profissional de seleção;

c) A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;

d) A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

e) A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;

f) A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do anexo I a esta ata;

g) O exame médico visa avaliar as condições de saúde físicas e psíquicas dos candidatos exigidas para o desempenho da função concursada e comportará os meios complementares de diagnóstico vertidos no anexo II da presente ata;

- h) A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;
- i) A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é, de acordo com o mapa de pessoal, o que consta do Anexo I à presente Ata.
- j) Conforme aprovado por despacho do Senhor Presidente de 13 de julho de 2022, afigurando-se expectável que o presente procedimento venha a atrair um número elevado de candidatos, os métodos de seleção não serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, por dificuldades evidentes em termos logísticos e porque aumentaria substancialmente os custos do procedimento, na medida em que os métodos de seleção entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica terão de ser aplicados por uma entidade externa especializada a contratar pelo Município;
- k) Ainda de acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara de 13 de julho de 2022, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:
- i. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);
 - ii. Aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica) e dos métodos seguintes (exame médico e entrevista profissional de seleção) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
 - iii. Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria.

I - Ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento,

aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2015, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;

b) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

c) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 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.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
De 1 a 6 horas	3
Superior a 6 horas e até 12 horas	6
Superior 12 e até 18 horas	9
Superior 18 e até 24 horas	12
Superior a 24 horas	15

b) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

Menos de 1 ano de experiência profissional – 12 valores;

Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 14 valores;

Entre 2 e 3 anos de experiência profissional – 16 valores;

Entre 3 e 5 anos de experiência profissional – 18 valores;

Mais de 5 anos de experiência profissional – 20 valores;

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

c) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

2. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

2.1. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes (perfil de competências):

- a) Orientação para o serviço público - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.
- b) Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
- c) Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- d) Tolerância à pressão e contrariedades - Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

2.2. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, terá a duração aproximada de 45 minutos a 60 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo I à presente ata e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências que integram aquele perfil.

2.3. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis qualitativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2= Competência 2;

C3= Competência 3;

C4= Competência 4.

O resultado da aplicação da fórmula *supra* descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Aos 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 de Avaliação de Competências.

3. Quanto à prova de conhecimentos:

3.1 Ref.ª C - Manutenção Geral:

Prova de conhecimentos de natureza prática e realização individual, terá uma duração máxima de 30 minutos e consistirá na execução das seguintes tarefas:

- a) Identificação das ferramentas de trabalho e domínio das respetivas regras de segurança;
- b) Preparação dos materiais para posterior execução de um reboco de parede;
- c) Execução de tarefas para implementação de equipamento de sinalização vertical e outros;
- d) Aplicação de tintas e vernizes em superfícies a definir;
- e) Simulação de uma limpeza de caleiras.

3.2. A prova de conhecimentos será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros:

A. Perceção da tarefa: visa avaliar a capacidade de entender a tarefa que se propõe executar.

Valoração:

0 valores - Não demonstrou ter entendido a tarefa cuja execução lhe foi proposta;

1 valor - Demonstrou deficiente compreensão relativamente à tarefa proposta;

2 valores - Demonstrou reduzida compreensão relativamente à tarefa proposta;

3 valores - Demonstrou razoável compreensão relativamente à tarefa proposta;

4 valores - Demonstrou boa compreensão relativamente à tarefa proposta;

5 valores - Demonstrou elevada compreensão relativamente à tarefa proposta.

B. Domínio dos materiais e ferramentas: visa avaliar a adequada utilização dos materiais, ferramentas e utensílios na execução da tarefa.

Valoração:

2 valores - Revelou dificuldades na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;

3,5 valores - Revelou razoável capacidade de seleção dos materiais e de relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;

5 valores - Revelou bastante facilidade na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa.

C. Qualidade e celeridade de execução da tarefa: visa avaliar as concretas competências técnicas do candidato na execução das tarefas que lhe foram apresentadas, considerando o tempo estipulado para o efeito.

Valoração:

0 valores - Ausência de qualquer execução;

1 valor - Executou a tarefa de forma incompleta, revelando igualmente deficiências e lacunas grosseiras na sua concretização;

2 valores - Executou a tarefa de forma incompleta, mas com poucas deficiências;

3 valores - Executou a tarefa de forma completa e com deficiências de reduzida importância;

4 valores - Executou a tarefa de forma completa e sem quaisquer deficiências;

5 valores - Executou a tarefa de forma completa e exemplarmente.

D. Cumprimento das regras de higiene e segurança do trabalho: visa avaliar o conhecimento efetivo das normas e procedimentos de higiene e segurança exigidos para o desempenho da tarefa.

Valoração:

2 valores - Demonstrou pouco conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relacionou-as com dificuldade às condições de trabalho. Manifestou ter poucos hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;

3,5 valores - Demonstrou razoável conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relacionou-as com as condições de trabalho. Manifestou ter alguns hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;

5 valores - Demonstrou bom conhecimento das regras de higiene e segurança necessárias e relacionou-as com facilidade às condições de trabalho. Manifestou ter bastantes hábitos de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho.

3.3. A prova de conhecimentos, na parte respeitante ao cumprimento das regras de higiene e segurança do trabalho, terá por base de apoio o Caderno de Estudos que constituiu o anexo III a esta ata e será disponibilizado na página eletrónica do Município de Cascais em <https://www.cascais.pt/sub-area/recursos-humanos>.

3.4. A prova de conhecimentos prática será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



3.5. A classificação final da prova de conhecimentos prática corresponderá ao resultado da soma aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros acima enunciados, nos seguintes termos:

$$PCP = A + B + C + D$$

em que:

PCP = Prova de Conhecimentos Prática;

A = Classificação no parâmetro “perceção da tarefa”;

B = Classificação no parâmetro “domínio dos materiais e ferramentas”;

C = Classificação no parâmetro “qualidade e celeridade de execução da tarefa”;

D = Classificação no parâmetro “cumprimento das regras de higiene e segurança do trabalho”.

3.6. Os candidatos deverão apresentar-se no local definido para a realização da prova 20 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

3.7. A desistência da realização da prova apenas poderá ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos sobre o início da mesma.

3.8. Durante a realização da prova de conhecimentos não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro dispositivo eletrónico.

3.9. A Prova de Conhecimentos, enquanto método de seleção obrigatório, assume caráter eliminatório, pelo que os candidatos que na mesma obtenham classificação inferior a 9,5 valores, não compareçam ou desistam no respetivo decurso, considerar-se-ão, para todos os efeitos, não aprovados e, por conseguinte, excluídos do procedimento.

4. Quanto à avaliação psicológica:

4.1. A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, que se encontra vertido no anexo I desta Ata, e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5. Quanto à entrevista profissional de seleção:

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20-30 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5.2. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar/avaliar
P1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo.
P2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
P3-Relacionamento Interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
P4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

5.3. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

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

5.4.1. Relevância da experiência profissional:

4 valores – Não revelou deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

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

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

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

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

5.4.2. Interesse e motivação profissionais:

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

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

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

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

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

5.4.3. Relacionamento interpessoal:

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;

12 valores - Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;

16 valores - Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

5.4.4. Capacidade de comunicação:

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;

8 valores – Demonstrou reduzida de comunicação;

12 valores – Demonstrou razoável capacidade comunicação;

16 valores - Manifestou boa capacidade de comunicação;

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de comunicação.

5.5. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção será, assim, obtido por via da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1+P2+P3+P4)/4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

P1, P2, P3 e P4 = Avaliação individual de cada um dos parâmetros de avaliação.

5.5.1. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção 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.

6. Quanto ao exame médico:

6.1. O exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados na entrevista profissional de seleção, sendo avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e comportará os meios complementares de diagnóstico que constam do anexo II da presente Ata.

6.2. A obtenção de uma classificação de “Não apto” determina necessariamente a não aprovação do candidato, que se considerará, para todos os efeitos, excluído do presente procedimento concursal.

7. Quanto ao sistema de valoração final:

7.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CAC \times 45\%) + (CEAC \times 25\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$CF = (CPC \times 45\%) + (CAP \times 25\%) + (CEPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

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.

7.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

7.3. Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados *Não Apto* no exame médico, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, serão subsequentemente utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º) Candidato com a melhor classificação obtida na entrevista profissional de seleção;

2.º) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relevância da experiência profissional";

3.º) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “interesse e motivação profissionais”;

4.º) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “relacionamento interpessoal”;

5.º) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “capacidade de comunicação”.

III – Quanto ao **ponto 3 da ordem de trabalhos** – Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

IV- Por último e no que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos**:

Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, deliberou, ainda, o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas 16h49, da qual foi elaborada a presente Ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

O Júri

Assinado por: **Susana Margarida Martins
Gonçalves Nogueira**
Num. de Identificação: 11265082
Data: 2022.07.26.16:10:42+01'00'

Presidente



1º Vogal Efetivo



2º Vogal Suplente