

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, para exercício de funções no Centro de Recolha Oficial Animal

ATA N.º 1

Aos 19 dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 15:00 horas, reuniu, na sala de reuniões do piso 1 do Edifício Cascais Center, o júri do procedimento concursal acima identificado, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 22 de março de 2022, que recaiu sobre a proposta n.º 238/2022.

Do Júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de Cascais de 13 de julho de 2022, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente – Alfredo Gonçalves de Freitas, assistente operacional no Centro de Recolha Oficial Animal;

Vogais efetivos:

- 1.º Vogal, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos – José Luís de Abreu Cruz, encarregado operacional no Centro de Recolha Oficial Animal;
- 2.º Vogal – 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 se destina 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, os métodos de seleção não serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, uma vez que a prova de conhecimentos será de natureza prática e, como tal, de aplicação bastante mais morosa do

que uma prova teórica. Acresce que a aplicação dos métodos de seleção avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências e exame médico têm de ser aplicados em instalações distintas daquelas onde terá lugar a prova de conhecimentos, os primeiros no Complexo Multisserviços da Adroana ou num estabelecimento de ensino do Concelho, dependendo do número de candidatos, e o segundo em Lisboa, o que impossibilita a sua aplicação simultânea;

- 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 40 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, que:

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 na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das 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:

- Sem experiência profissional – 10 valores;
- 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 – 20 valores.

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

d) 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 será realizada por técnico competente, terá a duração aproximada de 45 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.

2.2. A entrevista de avaliação de competências 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.

2.3. 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.

2.4. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através 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.

2.5. 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. A prova de conhecimentos, de natureza prática e de realização individual, versará sobre as matérias constantes do Caderno de Estudos, que constitui 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> e consistirá na execução dos seguintes trabalhos:

- Técnica de contenção de canídeo com trela;
- Técnica de contenção de canídeo com laço;
- Contenção de animal para tratamento médico veterinário;
- Limpeza de boxe de canídeo;
- Técnica de captura de felino em jaula;
- Limpeza de boxe de felídeo.

3.2. A prova de conhecimentos terá a duração máxima de 30 minutos.

3.3. Os candidatos deverão apresentar-se no local da realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da mesma, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

3.4. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

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

A - Tarefa: Técnica de contenção de canídeo com trela - 5 valores				
Tarefas e fatores de apreciação	Não executado (0 valores)	Deficientemente executado (0,25 valores)	Executado com pequenos erros (0,75 valores)	Bem executado (1,25 valores)
1. Preparação da trela	Não passa a ponta da trela pela pega.	Passa a ponta da trela pela pega, mas já junto ao animal.	Passa a ponta da trela pela pega, forma o laço, mas não segura a trela de forma a manter o laço.	Faz o laço e mantém-no antes da aproximação ao animal.
2. Abordagem ao animal	Demonstra medo e não efetua a aproximação ao animal.	Efetua a aproximação ao animal de frente e de forma brusca.	Efetua a aproximação ao animal lateralmente, de forma brusca e sem falar com o animal.	Aproxima-se lateralmente, de forma lenta, com o corpo baixo e falando calmamente com o animal.
3. Colocação da trela	Não coloca a trela à volta do pescoço do animal.	Coloca a trela sem passar a mão pelo meio do laço e não consegue ajustar a trela ao animal para o conduzir.	Coloca a trela sem passar a mão pelo meio do laço, mas consegue ajustá-la e conduzir o animal.	Efetua a colocação da trela com a mão pelo meio do laço e na cabeça do animal, ajustando-a e conduzindo o animal.
4. Imobilização da boca com a trela	Não efetua a imobilização da boca do animal.	Ajusta a trela à boca do animal de forma laça, sem a imobilizar.	Ajusta corretamente a trela à boca do animal, mas sem conseguir prender o mosquetão no laço em torno do pescoço.	Ajusta corretamente a trela e prende o mosquetão no laço em torno do pescoço.

Handwritten signature and initials

B - Tarefa: Técnica de contenção de canídeo com laço - 5 valores				
Tarefas e fatores de apreciação	Não executado (0 valores)	Deficientemente executado (0,25 valores)	Executado com pequenos erros (0,75 valores)	Bem executado (1,25 valores)
1. Preparação do laço	Não prepara o laço.	Abre o laço de forma muito reduzida comparativamente com o tamanho da cabeça do animal.	Abre o laço com a abertura suficiente, mas não completamente, o que dificulta a colocação.	Abre completamente o laço para facilitar a colocação na cabeça do animal.
2. Abordagem ao animal	Demonstra medo e não efetua a aproximação ao animal.	Efetua a aproximação ao animal de frente e de forma brusca.	Efetua a aproximação ao animal lateralmente, mas não escondendo o laço nem falando calmante com o animal.	Efetua a aproximação ao animal lentamente, com o laço ao lado ou atrás do corpo (escondido), falando calmante com o animal.
3. Colocação do laço	Não coloca o laço no pescoço do animal.	Segura o cabo sem ser nas pegas para as mãos, fazendo com que o animal fique demasiado próximo ou afastado do seu corpo e não ajusta o laço.	Segura o cabo nas pegas para as mãos, mas não ajusta o laço após a colocação.	Segura o cabo nas pegas para as mãos e ajusta completamente o laço após a colocação.
4. Condução do animal	Não consegue fazer-se acompanhar pelo animal.	Arrasta o animal pelo laço.	Puxa ou empurra o animal à sua frente ou atrás de si.	Conduz o animal ao seu lado, com pequenos toques no cabo.

C - Tarefa: Imobilização de canídeo para tratamento médico veterinário - 3 valores				
Tarefas e fatores de apreciação	Não executado (0 valores)	Deficientemente executado (0,25 valores)	Executado com pequenos erros (0,50 valores)	Bem executado (1 valor)
1. Colocação de açaimo	Não coloca o açaimo.	Coloca mal o açaimo: com a parte mais comprida voltada para cima; escolhe um açaimo não ajustado ao focinho do animal.	Coloca o açaimo corretamente, mas larga a trela que contém o animal, permitindo que ele possa fugir.	Coloca o açaimo corretamente, segurando a trela que contém o animal.
2. Levantamento e colocação na marquesa	Não efetua o levantamento e a colocação do animal na marquesa.	Levanta o animal pelo cachaço, ou de outra forma que o possa magoar, não conseguindo colocá-lo na marquesa.	Levanta o animal pelo cachaço ou de outra forma que o possa magoar, conseguindo colocá-lo na marquesa.	Levanta o animal, agachando-se ao seu lado e com uma mão por baixo das patas traseiras e a outra por baixo do pescoço, colocando-o na marquesa.
3. Contenção para tratamento	Não consegue conter o animal.	Não consegue manter o animal imobilizado, ou seja, o animal apresenta movimentos bruscos sobre a marquesa.	Consegue imobilizar o animal de forma intermitente, ou seja, o animal consegue efetuar pequenos movimentos.	Consegue imobilizar completamente o animal para tratamento.

D - Tarefa: Limpeza de boxe de canídeo - 3 valores			
Tarefas e fatores de apreciação	Não executado (0 valores)	Executado com pequenos erros (0,25 valores)	Bem executado (0,75 valores)
1. Apanha dos dejetos	Não apanha os dejetos.	Apanha alguns dejetos com uma pá própria para o efeito.	Apanha todos os dejetos com uma pá própria para o efeito.
2. Aplicação do produto de limpeza, lavagem da boxe e secagem	Não promove a higienização da boxe.	Promove a limpeza, lavagem e secagem da boxe, mas evidenciando algumas falhas na execução da tarefa.	Executa perfeitamente as diversas etapas da higienização da boxe, escolhendo adequadamente os produtos de limpeza a utilizar.
3. Higienização dos recipientes de comida e bebida	Não lava os recipientes de comida e bebida.	Lava os recipientes da comida e bebida, mas não os limpa convenientemente ou não utiliza os produtos de limpeza apropriados.	Lava convenientemente os recipientes da comida e bebida, utilizando os produtos de limpeza apropriados para o efeito.
4. Colocação dos acessórios e do canídeo na boxe	Não coloca os acessórios e o canídeo na boxe.	Não coloca os acessórios ou o canídeo na boxe.	Coloca os acessórios e só posteriormente o canídeo na boxe.

E - Tarefa: Preparação de jaula para captura de felino - 1 valor				
Tarefas e fatores de apreciação	Não executado (0 valores)	Deficientemente executado (0,10 valores)	Executado com pequenos erros (0,25 valores)	Bem executado (0,50 valores)
1. Colocação do isco	Não coloca o isco na jaula de captura.	Coloca o recipiente com o isco antes do fundo do estrado flexível da jaula de captura.	Coloca o recipiente com isco no fundo do estrado flexível da jaula de captura, mas virando o recipiente.	Coloca o recipiente com o isco no fundo da jaula de captura.
2. Preparação da armadilha	Não consegue armar a jaula de captura.	Arma a jaula com o gancho de segurança apenas na ponta (o que fará com que a porta se feche sem que o felídeo possa entrar).	Arma a jaula, com o gancho de segurança completamente puxado para fora (o que fará com o felídeo possa chegar ao isco e a porta possa não se fechar).	Arma a jaula, com o gancho de segurança a meio do ferro da porta (o que permitirá a entrada do felídeo e consequente fecho da porta).

F - Tarefa: Limpeza de boxe de felídeo - 3 valores			
Tarefas e fatores de apreciação	Não executado (0 valores)	Executado com pequenos erros (0,25 valores)	Bem executado (0,75 valores)
1. Apanha dos dejetos	Não apanha os dejetos.	Apanha alguns dejetos com uma pá própria para o efeito.	Apanha todos os dejetos com uma pá própria para o efeito.
2. Aplicação do produto de limpeza, lavagem da boxe e secagem	Não promove a higienização da boxe.	Promove a limpeza, lavagem e secagem da boxe, mas evidenciando algumas falhas na execução da tarefa.	Executa perfeitamente as diversas etapas da higienização da boxe, escolhendo adequadamente os produtos de limpeza a utilizar.
3. Higienização dos recipientes de comida e bebida	Não lava os recipientes da comida e bebida.	Lava os recipientes da comida e bebida, mas não os limpa convenientemente ou não utiliza os produtos de limpeza apropriados.	Lava convenientemente os recipientes da comida e bebida, utilizando os produtos de limpeza apropriados para o efeito.
4. Colocação dos acessórios e do felídeo na boxe	Não coloca os acessórios e o felídeo na boxe.	Não coloca os acessórios ou o felídeo na boxe.	Coloca os acessórios e só posteriormente o felídeo na boxe.

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

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

$$PC = A + B + C + D + E + F$$

em que:

PC = Prova de Conhecimentos;

A = Classificação global obtida na tarefa “técnica de contenção de canídeo com trela”;

B = Classificação global obtida na tarefa “técnica de contenção de canídeo com laço”;

C = Classificação global obtida na tarefa “imobilização de canídeo para tratamento médico veterinário”;

D = Classificação global obtida na tarefa “limpeza de boxe de canídeo”;

E = Classificação global obtida na tarefa “preparação de jaula para captura de felino”;

F = Classificação global obtida na tarefa “limpeza de boxe de felídeo”.

4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que é o que consta do anexo I a esta 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 a 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. 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.

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

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar/avaliar
F1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.
F2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
F3-Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, de adotar uma atitude facilitadora do relacionamento e gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em equipa.
F4-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).

5.4. Cada parâmetro da entrevista é avaliado 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 obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4) / 4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3 e F4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

5.5. 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 na 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.

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, na sua redação vigente, 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 aptos no exame médico, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação 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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação vigente, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º) Candidato com a melhor classificação obtida na entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica;
- 2.º) Candidato com a melhor classificação obtida na entrevista profissional de seleção;
- 3.º) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “relevância da experiência profissional”;

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

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

6.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 qualquer método de seleção, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer dos métodos de seleção.

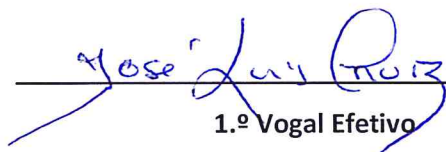
IV – Ponto 4 da ordem de trabalhos - Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, deliberou, ainda, o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder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

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 16 horas e 35 minutos, 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.

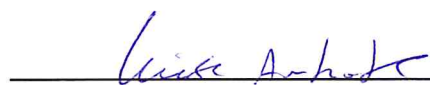
O Júri



Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo