PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONTRATAÇÃO DE DOIS TÉCNICOS SUPERIORES, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO NA ÁREA DE ARQUITETURA

ATA N.º 1

Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção, grelha classificativa e sistema de valoração final

Aos dezasseis dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu, nos Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal com vista ao recrutamento imediato de dois técnicos superiores (m/f), com licenciatura na área de arquitetura, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Divisão de Gestão Urbanística, nomeado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal N.º 03/JUL/2021 datado de 12/07, constituído por:

Presidente: José Aurélio Alves Pinheiro Garcia Fernandes, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística;

Vogais efetivos: Marisol Graciela da Silva Sousa, Técnica Superior na Divisão de Gestão Urbanística e

Rui Tiago Loja Mota, Técnico Superior na Divisão de Gestão Urbanística;

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial;

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

Ponto I - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final de cada método de seleção:

Com base no perfil de competências previamente definido, considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP, e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual, adiante designada por Portaria, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar e nos termos do Despacho acima referido, o júri delibera o seguinte:

Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se os candidatos, nos termos do n.º 3, os afastarem através de declaração escrita, caso em que se lhes aplicam os métodos previstos para os restantes candidatos;

Os métodos de seleção obrigatórios, em ambos os casos, serão complementados por uma Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a cargo do júri;

De acordo com o artigo 9.º da Portaria, 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;

Cada um dos métodos de seleção será valorado da seguinte forma:

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município 4740-223 Esposende
município.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

1. Prova de Conhecimentos (PC) – destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla, verdadeiro e Falso e de desenvolvimento.

1.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 1.9, desde que não anotada nem comentada;

1.2. A atualização da legislação referenciada no ponto 1.9, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

1.3. A legislação mencionada no ponto 1.9 encontra-se disponível no site do Diário da República, em http://dre.pt.

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

1.5. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

1.6. Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a prova;

1.7. Os candidatos serão convocados para a sala 15 minutos antes da hora marcada para a prova, sendo concedida a tolerância de 10 minutos, por atraso, após o início da prova. Não são permitidas ausências da sala, durante a prova. Os candidatos com deficiência comprovada, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, que solicitem condições especiais para a realização da prova, poderão ter uma tolerância de até 15 minutos na duração da prova. Nestes casos, o comprovativo do grau de deficiência deve ser apresentado até dez dias antes da prova, caso não tenha sido apresentado no momento da candidatura;

1.8. Nos termos do artigo 8.º da Portaria, é garantido o anonimato na correção da prova;

1.9. Temáticas/bibliografia/legislação: A prova versará sobre a área de Arquitetura, sendo a bibliografia recomendada a inframencionada:

1.9.1. Geral:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7/01 - Código do Procedimento Administrativo;

1.9.2. Específica:

- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16/01 - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração;

- Decreto-Lei n.º 48/96, de 15/05, com as devidas alterações - Regime de Horários de Funcionamento;
- Decreto-Lei n.º 48/2011, de 01/04, com as devidas alterações - Licenciamento Zero;

- Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29/08, alterado pelo Decreto-Lei n.º 63/2015, de 23/04 - Alojamento Local;

- Decreto-Lei n.º 39/2008, de 07/03, com as devidas alterações - Empreendimentos Turísticos;

- Decreto-Lei n.º 309/2002, de 16/12, com as devidas alterações - Recintos de espetáculos e de divertimentos públicos;

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município. 4740-223 Esposende
municipio.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

- Decreto-Lei n.º 97/98, de 17/08, com as devidas alterações - Afixação e inscrição de mensagens publicitárias;

- Decreto-Lei n.º 310/2002, de 18/12, com as devidas alterações - Atividades Diversas;

- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16/12, com as devidas alterações - Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação;

2. Avaliação Psicológica (AP) - destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

2.1. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. Avaliação Curricular (AC) - incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho.

3.1. Resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros, que se entendem de maior relevância para o posto de trabalho em causa:

- ✓ Habilitações Académicas – HA;
- ✓ Formação Profissional – FP;
- ✓ Experiência Profissional – EP;
- ✓ Avaliação de Desempenho – AD

Em que:

3.1.1. Habilitações Académicas (HA) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de vinte valores:

Habilitação	Pontuação
Doutoramento na área de Arquitetura	20 valores
Mestrado na área de Arquitetura	18 valores
Licenciatura na área de Arquitetura	16 valores

3.1.2. Formação Profissional (FP) – são ponderadas as horas frequentadas em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, adquiridas através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, entre outros, valorizadas até ao máximo de vinte valores, e frequentadas nos últimos 5 anos, da seguinte forma:

Horas Formação	Pontuação
Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
Total de horas de formação relevante inferior a 35 horas	4 valores

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município, 4740-223 Esposende
município.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

Total de horas de formação relevante de 35 até 70 horas	8 valores
Total de horas de formação relevante de 71 até 105 horas	12 valores
Total de horas de formação de 106 até 140 horas	16 valores
Total de horas de formação de 141 ou mais horas	20 valores

Apenas será tida em conta a formação (ação ou curso de formação, congressos, colóquios, seminários e simpósios) comprovada através de cópia do respetivo certificado de formação/participação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

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 contabilizado este último.

3.1.3. Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades caracterizadoras do posto de trabalho, em órgão ou serviço da função pública, sendo a classificação obtida por aferição dos anos de experiência, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Pontuação
Sem experiência profissional	0 valores
Experiência < 1 ano	4 valores
Experiência ≥ 1 anos e < 3 anos	8 valores
Experiência ≥ 3 anos e < 6 anos	12 valores
Experiência ≥ 6 anos e < 9 anos	16 valores
Experiência ≥ 9 anos	20 valores

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. Caso seja necessário o júri poderá, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer, ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações, profissionais e ou habilitacionais, que considerar relevantes para o procedimento;

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública.

3.1.4. Avaliação de Desempenho (AD) - serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último período, até ao máximo de três ciclos avaliativos consecutivos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. O valor obtido é o resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

Avaliação de Desempenho	Pontuação

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município 4740-223 Esposende
municipio.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

Média dos últimos 3 ciclos < 2 valores	0 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2 e < 2,5 valores	4 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≥ 2,5 e < 3 valores	8 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3 e < 3,5 valores	12 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≥ 3,5 e < 4 valores	16 valores
Média dos últimos 3 ciclos ≥ 4 e ≤ 5 valores	20 valores

Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 10 valores, de acordo com o disposto na alínea c) do no n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

A classificação da avaliação curricular resulta da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

AC=20%HA+30%FP+40%EP+10%AD

A Avaliação curricular será transposta para uma Ficha, cujo modelo se anexa (Anexo I).

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar, a seguir descritas, constam do perfil de competências previamente definido, constante do procedimento concursal, das quais serão extraídas as essenciais para o desempenho da função.

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

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.

4.1. Competências a avaliar:

Competência	Descrição	Comportamentos associados
Orientação para Resultados	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas	• Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). • Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. • Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. • Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município, 4740-223 Esposende
município.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

		os prazos estipulados para as diferentes atividades.
Orientação para o Serviço Público	Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão	• Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos. • Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade. • Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações. • No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.
Planeamento e Organização	Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	• Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. • Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. • Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. • Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
Inovação e Qualidade	Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.	• Resolve com criatividade problemas não previstos. • Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho. • Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo. • Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.
Otimização de recursos	Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e	• Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município, 4740-223 Esposende
municipio.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

	de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento	aproveitamento dos recursos disponíveis. • Implementa procedimentos, a nível da sua actividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos. • Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos. • Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	• Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. • Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. • Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.
Comunicação	Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.	• Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão. • Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. • É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros. • Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as
Conhecimentos Especializados e Experiência	Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. • Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município, 4740 223 Esposende
municipio.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

		• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. • Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, fundamentada.

5.1. Fatores a avaliar:

Fator	Nível Classificativo	Valor	Fundamentação
Reflexão curricular (qualidade da experiência profissional)	**Elevado**	20	Evidencia elevada qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na área de Arquitetura, e considerados muito importantes para o desempenho da função.
	Bom	16	Evidencia boa qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na área na área de Arquitetura, e considerados muito importantes para o desempenho da função.
	Suficiente	12	Evidencia suficiente qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho funções na área de Arquitetura, e considerados muito importantes para o desempenho da função.
	Reduzido	8	Evidencia reduzida qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na área de Arquitetura, e considerados muito importantes para o desempenho da função.
	Insuficiente	4	Evidencia insuficiente qualidade de experiência profissional, comprovada pelo efetivo desempenho de funções na área de Arquitetura, e considerados muito importantes para o desempenho da função.
Motivação (vontade do candidato em ocupar o posto de trabalho e contribuir para a prossecução	**Elevado**	20	Demonstra elevada motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.
	Bom	16	Demonstra boa motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.
	Suficiente	12	Demonstra suficiente motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município 4740 223 Esposende
municipio.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

dos objetivos da entidade)	**Reduzido**	8	Demonstra reduzida motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.
	Insuficiente	4	Não demonstra motivação e vontade em ocupar o posto de trabalho.
Capacidade de expressão e fluência verbal (coerência, clareza e estruturação do discurso)	**Elevado**	20	Demonstra elevada capacidade de comunicação, evidenciada pela elevada coerência e clareza do discurso, muito bem estruturado e articulado.
	Bom	16	Demonstra boa capacidade de comunicação, evidenciada pela boa coerência e clareza do discurso, bem estruturado e articulado.
	Suficiente	12	Demonstra suficiente capacidade de comunicação, evidenciada pela elevada coerência e clareza do discurso, estruturado e articulado.
	Reduzido	8	Demonstra reduzida capacidade de comunicação, evidenciada pela reduzida coerência e clareza do discurso, pouco estruturado e articulado.
	Insuficiente	4	Demonstra insuficiente capacidade de comunicação, evidenciada pela incoerência e confusão do discurso, não estruturado/articulado.
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)	**Elevado**	20	Evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal, denotando muito bom trato cordial e afável com colegas, superiores e outros, trabalha muito bem com pessoas com diferentes características, resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros, e denota muito boa autoconfiança nos relacionamentos.
	Bom	16	Evidencia boa capacidade de relacionamento interpessoal, denotando bom trato cordial e afável com colegas, superiores e outros, trabalha bem com pessoas com diferentes características, resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros, e denota boa autoconfiança nos relacionamentos.
	Suficiente	12	Evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal, denotando suficiente trato cordial e afável com colegas, superiores e outros, trabalha com pessoas com diferentes características, resolve com alguma correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros, e denota alguma autoconfiança nos relacionamentos.
	Reduzido	8	Evidencia reduzida capacidade de relacionamento interpessoal, denotando dificuldades no trato com

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município, 4740 223 Esposende
município.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

			colegas, superiores e outros, tem dificuldade em trabalhar com pessoas com diferentes características, tem dificuldades em resolver com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam pouco bom senso e respeito pelos outros, e denota reduzida autoconfiança nos relacionamentos.
	Insuficiente	4	Evidencia insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal, denotando muitas dificuldades no trato com colegas, superiores e outros, tem muita dificuldade em trabalhar com pessoas com diferentes características, não consegue resolver potenciais conflitos, e denota muito reduzida autoconfiança nos relacionamentos.

5.2. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator.

5.3. A duração aproximada da entrevista profissional de seleção será de 30 minutos.

6. Nos termos do artigo 26.º da Portaria, a Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato:

$$OF = PC*50\% + AP*25\% + EPS*25\% \text{ ou } OF = AC*50\% + EAC*25\% + EPS*25\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Ponto II - Estabelecer critérios de ordenação preferencial:

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

Subsistindo o empate, atender-se-á à maior experiência profissional, adequada à função.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, e será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não sendo convocado para a realização do método ou fase seguinte.

As convocatórias para os métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas através de uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

De acordo com o n.º 2 do artigo 26.º da Portaria a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município. 4740-223 Esposende
município.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente final dos candidatos colocados em situação de valorização e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

De acordo com o disposto no artigo 15.º da Portaria, o júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e por escrito, a fim de garantir, nomeadamente os meios de impugnação administrativa e o acesso aos documentos administrativos e à informação administrativa.

As deliberações do júri devem ser sempre fundamentadas e registadas por escrito devidamente fundamentada nos termos do artigo 153.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nesta conformidade, todas as deliberações tomadas o foram por unanimidade e votação nominal.

O Júri deliberou solicitar ao Serviço de Gestão de Recursos Humanos que efetue, aos candidatos, as comunicações/notificações devidas.

E, nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por cada um dos presentes, vai ser assinada por todos os membros do Júri que nela participaram.

O Júri,

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE
Praça do Município, 4740-223 Esposende
municipio.esposende@cm-esposende.pt
+351 253 960 100
www.municipio.esposende.pt