MUNICÍPIO DO FUNCHAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR DE MATEMÁTICA E ESTATÍSTICA, DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Ata n.º 1

No dia quatro do mês de maio de dois mil e vinte, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior de Matemática e Estatística, da carreira e categoria de Técnico Superior, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Funchal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para, de acordo com as alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, decidir as fases que comportam os métodos de seleção e as condições específicas da sua realização, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Do júri designado por despacho do Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, datado de 21 de abril de 2020, estiveram presentes os seguintes elementos:

Presidente - César Martim Aguiar Batista Rosa, Diretor do Departamento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa;

Primeiro Vogal efetivo - César Esmeraldo Fernandes, Diretor do Departamento Águas do Funchal;

Segundo vogal efetivo - Maribell Rodriguez Freitas, Técnica Superior.

1 - Iniciados os trabalhos e considerando o despacho do Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, anteriormente mencionado, constatou o júri que, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 5.º e com o n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, neste procedimento concursal serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo.

1.1 – Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de técnico superior e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando, por escrito, os candidatos afastem estes métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do citado artigo, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados no ponto seguinte.

1.2 - Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1.3 - A todos os candidatos, será ainda aplicado, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e no artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.4 - A **Prova de Conhecimentos** (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das

funções inerentes ao posto de trabalho. A prova de conhecimentos será de natureza teórica e de realização escrita e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, e terá a duração máxima de 120 minutos. A prova será efetuada em suporte de papel e sem possibilidade de utilização de qualquer equipamento informático, incidindo sobre as temáticas que se referem de seguida e que constam da legislação indicada, com possibilidade de consulta, desde que não se encontre anotada.

1.4.1 - Temáticas/Legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regulamento de Drenagem de Águas Residuais do Município do Funchal;
- Regulamento Municipal dos Serviços de Abastecimento de Águas para o Concelho do Funchal;
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados);
- Código de Conduta para as Estatísticas Europeias (CCEE), adotado pelo Comité do Sistema Estatístico Europeu de 16 de novembro de 2017;
- Linhas Gerais da Atividade Estatística Oficial (LGAEO) para 2018-2022 do Conselho Superior de Estatística;
- Carta da Confidencialidade Estatística do Instituto Nacional de Estatística;

Bibliografia recomendada:

- Pestana, M. H. e Gageiro, J. N. (2005). Análise de dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS. Edições Sílabo – Lisboa;
- Hill, M.M. e Hill A. (2005). Investigação por questionário. Edições Sílabo – Lisboa;
- Freixo, M.J.V. (2010). Metodologia Científica – Fundamentos, Métodos e Técnicas (2ª Edição). Instituto Piaget – Lisboa.

1.4.2 – Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.5 – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

1.5.1 – Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

1.5.2 – A avaliação psicológica será valorada 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.

1.6 – A **Entrevista Profissional de Seleção** (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento pessoal.

1.6.1 - Deliberou o júri que na entrevista profissional de seleção ponderará os seguintes parâmetros:

EPS = (QP + MI + AP + RH + CCE) / 5

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

QP = Qualificação Profissional;

MI = Motivação e Interesse;

AP= Atitudes Profissionais;

RH = Relacionamento Humano;

CCE = Capacidades de Comunicação e de Expressão.

Os parâmetros serão avaliados 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, sendo o resultado final da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

1.6.2 - Os parâmetros de avaliação da entrevista profissional de seleção serão valorizados da seguinte forma:

1.6.2.1 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Neste parâmetro será avaliada a adequação da qualificação profissional do candidato ao posto de trabalho, obtida através de experiência, da frequência de acções de formação, ou demonstrada através de conhecimentos profissionais que manifestou possuir ou da capacidade de adaptação às funções de Técnico Superior de Matemática e Estatística.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada;
- a sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas;
- orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
- domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia;
- mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* – Muito fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior;

8 valores – *Reduzido* - Fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior;

12 valores – *Suficiente* - Razoável adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior;

16 valores – *Bom* - Boa adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior;

20 valores – *Elevado* - Excelente adequação da qualificação profissional à carreira de Técnico Superior.

1.6.2.2 - MOTIVAÇÃO E INTERESSE

Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes motivacionais e o interesse manifestado pelo candidato durante a entrevista face ao exercício de funções de Técnico Superior de Matemática e Estatística, nomeadamente a sua apetência para compreender e assumir o contributo das suas atividades para o funcionamento do serviço, de forma a exercer as mesmas de forma disponível e diligente e para se interessar pelos aspetos essenciais da sua atividade e do funcionamento do serviço.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

– assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação;

- assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço;

- tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos;

- responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais;

- se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* - Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Técnico Superior;

8 valores – *Reduzido* - Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Técnico Superior;

12 valores – *Suficiente* – Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Técnico Superior;

16 valores – *Bom* – Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Técnico Superior;

20 valores – *Elevado* – Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Técnico Superior.

1.6.2.3 - ATITUDES PROFISSIONAIS

Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do profissionalismo no exercício de funções e face ao perfil da carreira de Técnico Superior, na área de Matemática e Estatística, nomeadamente na capacidade de atingir resultados, de atuar de forma proactiva, na valorização e atualização profissional.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- concretiza com eficiência e eficácia as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada;

- prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço;

- assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta com empenho e rigor de forma a atingi-los;

- na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica;

- na concretização das suas funções é autónomo e diligente;

- na resolução de problemas profissionais, procura solucioná-los e veicular alternativas adequadas.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* - Quando demonstre possuir muito fracas atitudes profissionais;

8 valores – *Reduzido* - Quando demonstre possuir fracas atitudes profissionais;

12 valores – *Suficiente* - Quando demonstre possuir razoáveis atitudes profissionais;

16 valores – *Bom* - Quando demonstre possuir boas atitudes profissionais;
20 valores – *Elevado* - Quando demonstre possuir excelentes atitudes profissionais.

1.6.2.4 - RELACIONAMENTO HUMANO

Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do relacionamento interpessoal, nomeadamente na capacidade de interagir de forma adequada com pessoas com características pessoais diversas e em contextos profissionais distintos, estabelecendo com facilidade o relacionamento e promovendo a gestão adequada dos eventuais conflitos.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- o seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante;
- trabalha com colegas com diversas características e interage com os diversos serviços;
- os potenciais conflitos são resolvidos com correcção, maturidade e com respeito por todos os intervenientes;
- possui autoconfiança nos relacionamentos e que se integra nos vários contextos profissionais com facilidade e nas equipas de trabalho.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de relacionamento humano;

8 valores – *Reduzido* - Quando demonstre possuir fracas capacidades de relacionamento humano;

12 valores – *Suficiente* - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de relacionamento humano;

16 valores – *Bom* - Quando demonstre possuir boas capacidades de relacionamento humano;

20 valores – *Elevado* - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de relacionamento humano.

1.6.2.5 - CAPACIDADES DE COMUNICAÇÃO E DE EXPRESSÃO

Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto das capacidades de comunicação e de expressão, nomeadamente na capacidade de se expressar com clareza e precisão, com a linguagem adequada e com assertividade na exposição e na defesa das suas ideias.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão;
- argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa;
- utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores;
- detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas;
- na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores;
- respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão;

8 valores – *Reduzido* - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão;

12 valores – *Suficiente* - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão;

16 valores – *Bom* - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão;

20 valores – *Elevado* - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão.

1.7 - A **Avaliação Curricular** (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo de considerar e ponderar a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, da aplicação da seguinte fórmula:

AC = HA x 30% + FP x 30% + EP x 30% + AD x 10%.

Em que:

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

1.7.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS - Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas:

- Habilitação académica de grau equivalente ao exigido na candidatura para o posto de trabalho (Licenciatura e ou Mestrado) – 18 valores;

- Habilitação académica de grau superior ao exigido na candidatura, em área de formação relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento) – 20 valores;

1.7.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções e descritas de seguida:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,
- Regime Jurídico das Autarquias Locais,
- Código do Procedimento Administrativo
- Regulamento de Drenagem de Águas Residuais do Município do Funchal;
- Regulamento Municipal dos serviços de Abastecimento de Águas para o Concelho do Funchal;
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados);
- Código de Conduta para as estatísticas Europeias (CCEE), adotado pelo Comité do Sistema Estatístico Europeu de 16 de novembro de 2017;
- Linhas Gerais da Atividade Estatística Oficial (LGAEO) para 2018-2022 do Conselho Superior de Estatística;
- Carta de confidencialidade estatística do INE;

Para efeitos de avaliação deste fator ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras acções de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho.

Sem formação – 6 valores;
Até 100 horas formação – 8 valores;
Até 150 horas de formação – 10 valores;
Até 200 horas de formação – 12 valores;
Até 250 horas de formação – 14 valores;
Até 300 horas de formação – 16 valores;
Mais de 300 horas de formação – 20 valores.

Aos candidatos detentores de curso de pós-graduação ou de curso de especialização nas áreas e temáticas supra referenciadas, será de atribuir 1 valor por cada curso.

A formação em ferramentas informáticas será sempre considerada desde que realizada no período e no exercício da atividade indicada.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 6 horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.7.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Matemática e Estatística exercida na Administração Pública.

Candidatos que evidenciarem ter até 36 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 8 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 48 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 10 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 60 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 12 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 72 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 14 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 84 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 16 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 18 valores;

Candidatos que evidenciarem ter mais de 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 20 valores.

Aos candidatos com experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Matemática e Estatística desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será de atribuir 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.7.4 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Neste fator serão ponderadas as três últimas avaliações de desempenho, desde que efetuadas no âmbito do SIADAP e no exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Matemática e Estatística.

A classificação final deste parâmetro resultará da média aritmética das avaliações quantitativas multiplicada por 4, para conversão à escala de 0 a 20 valores.

Ao candidato que não seja detentor, por razões que não lhe sejam imputáveis, de avaliação de desempenho nos períodos a considerar e no âmbito do SIADAP, ou que sendo detentor de avaliação naqueles períodos e naquele sistema de avaliação, as mesmas não sejam na totalidade referentes ao exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Matemática e Estatística, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 8.º da Portaria de Regulamentação, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 3 valores em cada período.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.8. – A **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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.

1.8. 1 - Para efeitos de avaliação 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, avaliados 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.

Relativamente a cada competência será utilizada a seguinte escala de avaliação:

Nível classificativo	Classificação	Correspondência com o perfil
Insuficiente	**4**	Não corresponde inteiramente ao perfil em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.
Reduzido	**8**	Corresponde inteiramente ao perfil em 1 ou 2 comportamentos.
Suficiente	**12**	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.
Bom	**16**	Corresponde inteiramente ao perfil nos 4 comportamentos.
Elevado	**20**	Supera o nível de proficiência descrito em dois ou mais comportamentos e corresponde inteiramente nos restantes. A superação do comportamento é acompanhada de uma breve descrição da fundamentação.

Com base na média das pontuações das competências avaliadas e para apuramento do nível classificativo da entrevista de avaliação de competências será utilizada a seguinte tabela:

Média das pontuações	Nível classificativo
18 a 20	Nível Elevado = 20 valores
14 a 17,99	Nível Bom = 16 valores
10 a 13,99	Nível Suficiente = 12 valores
6a 9,99	Nível Reduzido = 8 valores
0 a 5,99	Nível Insuficiente = 4 valores

1.8. 2 - Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:

a) Orientação para resultados;
b) Planeamento e organização;
c) Análise da informação e sentido crítico;
d) Iniciativa e autonomia;
e) Conhecimentos especializados e experiência;
f) Trabalho de equipa e cooperação.

1.8. 3 – Descrição das competências a analisar:

a) Orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
b) Planeamento e organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
c) Análise da informação e sentido crítico – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
d) Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
e) Conhecimentos especializados e experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
f) Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

1.9 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, conforme disposto n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Serão também excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

2 – Considerando as disposições constantes no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, a classificação final é expressa de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas:

2.1 - Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de técnico superior e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado: CF = AC x 45% + EAC x 25% + EPS x 30%.

Em que:
CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2 – Para os demais candidatos: CF = PC x 45% + AP x 25% + EPS x 30%.
Em que:
CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica.
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

3 - Em situações de igualdade de valoração são aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção "*Qualificação profissional*";

2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção "*Motivação e interesse pelo exercício das funções de técnico superior*";

3.º Candidato com a classificação final de licenciatura / mestrado integrado mais elevada.

4 – O projeto de lista de ordenação final será notificado a todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, para efeitos da realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

5 – O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

6 - Por fim, considerando o despacho do Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, o preceituado na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e as deliberações da presente ata, o Júri elaborou o aviso para a publicitação do procedimento, em anexo à presente ata e a remeter à Divisão de Recursos Humanos para os devidos efeitos.

7 - As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

8 - Nada mais havendo a tratar se encerra a presente ata que vai ser assinada por todos os que nela intervieram.

O Júri do Procedimento Concursal

O Presidente	O Primeiro Vogal	O Segundo Vogal
(César Martim Aguiar Batista Rosa)	(César Esmeraldo Fernandes)	(Maribell Rodriguez Freitas)