

ATA NÚMERO UM DEFINIÇÃO DOS REQUISITOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

Referência A – Ciências Sociais e do Comportamento

Ao vigésimo dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, nas instalações da Divisão de Gestão de Pessoas, sitas na Rua 7 de Junho de 1759, em Oeiras, na sequência da aprovação por despacho, de 20 de julho de 2022, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Oeiras¹, da abertura do presente procedimento concursal, que nos termos dos n.ºs 4 e 5 do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, é aberto a trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, afigurando-se o presente procedimento concursal como instrumento adequado, reuniu-se o Júri, a fim de definir os requisitos de admissão, o perfil do candidato, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, os temas a abordar na prova de conhecimentos (1.º método de seleção), a grelha classificativa e a valoração final de cada método de seleção. O Júri do Procedimento Concursal é composto por:

Vogais efetivos

Presidente: Nuno Castro, Diretor do Departamento de Modernização Administrativa e Gestão de Pessoas

1.º Vogal: Francisco Carrera, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão de Rede Escolar;

2.º Vogal: Margarida Ribes, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas;

Vogais suplentes

1.º Vogal: Sandro Mendes Ramos, Técnico Superior da Divisão de Gestão de Pessoas;

2.º Vogal: Gisela Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas.

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1.º Vogal.

¹ No exercício das competências subdelegadas por Despacho interno n.º 52/2022, de 09 de junho.
Mod. RH-42/1

Entrando na ordem de trabalhos, e atendendo à necessidade de constituição de reserva de recrutamento na área funcional de Ciências Sociais e do Comportamento, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1. Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

Os candidatos devem cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

1.1. Requisitos gerais

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), na sua atual redação, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

1.2. Nível habilitacional exigido e área de formação académica e profissional:

De acordo com as áreas de estudo do código 3.1.0 do CNAEF (Portaria n.º 256/2005 de 16 de março), Psicologia (com título profissional válido para o exercício da profissão de Psicólogo), nomeadamente a inscrição na respetiva Ordem Profissional (inscrição não suspensa), Sociologia, Ciência Política, Ciências Sociais.

Pode apenas ser candidato quem seja titular do nível habilitacional de Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.

1.3. Perfil do candidato/caracterização do posto de trabalho:

Exercer com autonomia e responsabilidade funções de estudo, planeamento e conceção, elaborar pareceres e projetos e aplicar conhecimentos e métodos inerentes à sua qualificação profissional, correspondente ao grau de complexidade 3, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nomeadamente as seguintes atividades:

Referência A – Ciências Sociais e do Comportamento

- Emissão de pareceres na área funcional;
- Apoio no planeamento e gestão na área funcional;
- Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e específica;
- Executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos ou serviços;
- Elaborar, participar e propor o planeamento e avaliação das atividades sob sua responsabilidade, no domínio do desenvolvimento de recursos sociais;
- Elaboração, implementação e coordenação de programas e projetos sociais, etc.;
- Assessoria à elaboração de políticas públicas;
- Elaboração/implementação de pesquisas de comportamento;
- Análise de perfis sociais (suas representações/ motivações);
- Elaboração/implementação de pesquisas de clima e de cultura organizacional;
- Análise de contexto Sociocultural;

2. Métodos de Seleção

Considerando a opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, aposta na INT-CMO/2022/14970, por despacho, proferido pelo Sr. Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos do Município, em 20 de julho de 2022 (EDOC/2022/41811), bem como a urgência do procedimento concursal, o Júri delibera, desde já, que caso o número de candidatos aprovados após a aplicação do 1.º método de seleção (Prova de Conhecimentos/ Avaliação Curricular) seja superior a vinte cinco (25), fasear a utilização dos métodos de seleção, nos termos estabelecidos no artigo 7.º da Portaria.

Neste caso, os métodos de seleção seguintes (Avaliação Psicológica/Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção) apenas serão aplicados a uma parte dos candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular (1.^a tranche), que serão convocados por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.

O procedimento concursal prossegue com esta tranche de candidatos e culmina na respetiva lista unitária de ordenação final, que se manterá válida por 18 meses a contar da data da sua homologação.

Os demais candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular, mas que, pela nota obtida e opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, não integrem a 1.^a tranche, se caso disso, ficarão dispensados da aplicação do 2.^o e 3.^a métodos, considerando-se excluídos até ao esgotamento da lista unitária de ordenação final resultante da 1.^a tranche. Se e quando assim for, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e procederá à aplicação dos métodos à tranche seguinte de candidatos, que serão notificados para o efeito.

Os métodos de seleção a aplicar, obedecem ao disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da LTFP.

Nos termos dos n.ºs 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, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

Os candidatos que compareçam com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.

2.1. Regra Geral

Atendendo ao disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria, foram aprovados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham

estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação:

Obrigatórios:

- a) **Prova de Conhecimentos:** ponderação de **45%**;
- b) **Avaliação Psicológica:** ponderação de **25%**.

Facultativos ou Complementares:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção:** ponderação de **30%**.

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.1.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, tendo o Júri deliberado que a mesma será teórica, de forma escrita, constituída por uma parte de conhecimentos gerais e uma parte de conhecimentos específicos, sem consulta, a realizar em data e local a comunicar oportunamente, valorada mediante uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Prova de Conhecimentos Gerais** é composta por 10 perguntas de escolha múltipla (cada pergunta comporta 5 opções de resposta, incluindo “*Nenhuma das anteriores*” e “*Todas as anteriores*”), com a cotação individual de 1 valor (num total de 10 valores) e que versarão sobre os seguintes temas e legislação, incluindo todas as alterações que, entretanto, entrem em vigor até à data da realização da prova de conhecimentos:

- Despacho n.º 3686/2020, de 25 de março, que estabelece o Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Oeiras;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;
- Regulamento n.º 1065/2020, de 4 de dezembro, que aprova o Código de Ética e de Conduta do Município de Oeiras;

A **Prova de Conhecimentos Específicos** pode ser composta por trinta (30) perguntas fechadas de escolha múltipla, das quais o candidato deverá responder a dez (10), com a cotação individual de um (1) valor e, correspondendo a uma classificação final de dez (10) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Das trinta (30) perguntas apresentadas, o candidato deverá responder a dez (10) perguntas selecionadas por si, no entanto em caso de resposta superior, serão consideradas as dez (10) primeiras respostas selecionadas. As trinta (30) perguntas da prova de conhecimentos específica versarão todas ou algumas das seguintes temáticas:

Temas:

- Teoria das relações internacionais;
- Cooperação descentralizada;
- Transferência de Competências para Autarquias Locais;
- Ajuda Pública ao Desenvolvimento;
- Psicologia Educacional;
- Psicologia Organizacional e do Trabalho;
- Psicologia Clínica;
- Psicologia Social.

Bibliografia recomendada:

- Afonso, Maria Manuela (1995), Cooperação para o desenvolvimento. Características, evolução e perspectivas futuras, Lisboa: CIDAC;
- <http://www.cm-oeiras.pt/pt/Paginas/default.aspx>;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto – Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais;
- Graça, João Carlos de (2018), manual de Sociologia Política, Edições Almedina;
- Código de Deontológico - Ordem Psicólogos Portugueses - Abril de 2011;

- Fundamentos de Comportamento Organizacional – 2ª Edição- Fundação Calouste Gulbenkian – Orlando Gouveia Pereira;
- Vala. J & Monteiro J. (2002), Psicologia Social, 5ª Edição, Fundação Calouste Gulbenkian “;
- Fernandes da Fonseca, A. (2003). A psicologia e a psicopatologia da criança e adolescência. Porto: Edição Universidade Fernando Pessoa;
- Miranda, G. L., & Bahia, S. (Organização); Psicologia da educação: Temas de desenvolvimento, aprendizagem e ensino, Relógio D’Água, 2005.

$$PC = (QEMG + QEME)$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

QEMG = Somatório das cotações obtidas com as Questões de Escolha Múltipla (Geral)

QEME = Somatório das Cotações obtidas com as Questões de Escolha Múltipla (Específicas)

Terá a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada, até 120 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização;

Após o início da prova não será permitida a entrada de qualquer candidato, bem como não será autorizada a saída da sala durante a sua realização, exceto em situações de urgência e mediante acompanhamento.

2.1.2. A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo por referência o perfil de competências definido no Modelo de Gestão de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante.

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, serão sequencialmente competentes para a aplicação deste método:

- a) O júri do procedimento²
- b) Entidade especializada pública, por iniciativa do dirigente máximo;
- c) Entidade especializada privada.

A decisão sobre a aplicação deste método de seleção será efetuada pelo júri em função do n.º de candidatos abrangidos.

Cada fase intermédia será valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

2.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, sendo avaliada 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, e versará sobre os seguintes aspetos:

- Experiência profissional na área a recrutar:
 - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- Capacidade de comunicação:
 - Capacidade de se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- Relacionamento interpessoal:
 - Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

² Tratando-se a avaliação psicológica de um ato exclusivo da Psicologia, esta apenas poderá ser efetuada por profissionais habilitados para o efeito, pelo que a aplicação do método pelo júri do procedimento apenas é viável quando pelo menos um dos membros esteja habilitado para o efeito.

– **Pro-atividade:**

- Age proactivamente no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo. Toma iniciativas que contribuem para melhorar resultados e ultrapassar os objetivos definidos. Atua com sentido de urgência e pragmatismo na resolução de problemas;

– **Motivação:**

- Persegue com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas. Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

2.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto 2.1., nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção, de acordo com a ponderação infra indicada:

Obrigatórios:

- a) **Avaliação curricular**, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado: ponderação de **45%**;
- b) **Entrevista de Avaliação de Competências** exigíveis ao exercício da função: ponderação de **25%**.

Complementares:

- a) **Entrevista Profissional de Seleção**: ponderação de **30%**

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

2.2.1. A Avaliação Curricular 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 do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) **Habilitação Académica:** devidamente certificada pelas entidades competentes;
- b) **Formação Profissional:** considerando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, de aquisição de competências ou de especialização, bem como de formação informativa que estejam relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, e tenham sido frequentadas nos últimos cinco anos contados até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas;
- c) **Experiência Profissional:** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) **Avaliação de Desempenho:** relativa aos três últimos ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da **Avaliação Curricular** o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$$

Em que:

HA= Habilitação Académica;

FP= Formação Profissional;

EP= Experiência Profissional;

AD= Avaliação de Desempenho.

2.2.1.1. Para a valoração das Habilitações Académicas, o Júri deliberou adotar os seguintes critérios:

- a) Habilitações académicas de grau superior ao exigido para a candidatura - 20 valores;
- b) Habilitação académica de grau idêntico ao exigido para a candidatura - 18 valores.

2.2.1.2. Para a valoração da **Formação Profissional**, o Júri deliberou considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e *workshops* frequentados, como referido na alínea b) do ponto **2.2.1**, nos últimos cinco anos e até à data limite para apresentação das candidaturas, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas.

Para a valoração deste fator o Júri atenderá ao perfil para o qual foi aberto o presente procedimento, considerando as ações de formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções colocadas a concurso.

Para a valoração deste fator o Júri atenderá ao perfil do posto de trabalho para o qual foi aberto o presente procedimento, agrupando as ações de formação da seguinte forma:

- a) Ações de formação de acordo com tabela de classificação nacional das áreas de educação e formação (CNAEF), conforme referido no aviso de abertura;
- b) Outras Ações de Formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

As ações de formação profissional terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

- | | |
|--|------------|
| a) Superior a 120 horas de formação | 20 valores |
| b) Superior a 90 horas e igual ou inferior a 120 horas de formação | 16 valores |
| c) Superior a 30 horas e igual ou inferior a 90 horas de formação | 12 valores |
| d) Superior a 6 horas e igual ou inferior a 30 horas de formação | 8 valores |
| e) Sem participação em ações de formação | 4 valores |

As ações cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas do seguinte modo: 1 dia = 6 horas; 1 semana = 30 horas; 1 mês = 120 horas.

Na valoração da **Formação Profissional (FP)** o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$FP = 70\% AF + 30\% OAF$$

Em que:

AF = Valoração total de ações de formação na área de acordo com tabela de classificação nacional das áreas de educação e formação (CNAEF), conforme referido no aviso de abertura;

OAF = Valoração total de Outras Ações de Formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

2.2.1.3. Para a valoração da **Experiência Profissional**, o Júri deliberou valorizar o exercício efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, devidamente comprovado e detalhado, tendo por base a análise do *Curriculum vitae* e das declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério:

a) Experiência superior a 8 anos	20 valores
b) Experiência superior a 5 anos e igual ou inferior a 8 anos	16 valores
c) Experiência superior a 3 anos e igual ou inferior 5 anos	14 valores
d) Experiência igual ou superior a 1 ano e igual ou inferior 3 anos	12 valores
e) Experiência inferior ou igual a 1 ano	8 valores

2.2.1.4 Quanto à **Avaliação de Desempenho**, e nos termos do previsto no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o Júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a três ciclos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública / ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte fórmula:

- a) Excelente: 20 valores;
- b) Relevante: 16 valores;
- c) Adequado: 12 valores;
- d) Inadequado: 8 valores.

O Júri deliberou atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. Para o efeito, o candidato deverá apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.

Na valoração da Avaliação de Desempenho (AD) o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AD = \text{soma da valoração dos três últimos ciclos de avaliação} / 3$$

2.2.2 A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, previamente definido para a área funcional em causa, no Catálogo de Competências do Município de Oeiras, nos termos do documento que consta do Anexo I à presente ata e que dela faz parte integrante (nomeadamente, Orientação para Resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, e Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo 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.

2.2.3. A Entrevista Profissional de Seleção - Nos termos do mencionado no ponto 2.1.3.

3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e público da entidade empregadora.

4. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 2.

5. Em caso de **igualdade de valoração** entre candidatos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e no artigo 66.º da LTFP.

Prevalecendo a situação de empate, aplicar-se-ão os seguintes fatores de desempate:

a) Regra geral - Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

- Nota obtida na Prova de Conhecimentos e depois na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Pro-atividade” e “Motivação”.

b) Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º LTFP - Avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

- Nota obtida no parâmetro “Experiência Profissional” na Avaliação Curricular e depois nota obtida na Entrevista Profissional de Seleção nos parâmetros “Experiência profissional na área a recrutar”, “Pro-atividade” e “Motivação”.

Em situações de igualdade de classificação final, no momento da constituição da reserva, e sem prejuízo do previsto no n.º 2 do citado artigo 27º da Portaria, são observados, ainda, os seguintes critérios, por ordem decrescente:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Menor idade;
- c) Média final do nível habilitacional detido;
- d) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

6. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso a esta reserva de recrutamento.

O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do supramencionado diploma.

Nos termos do disposto da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho nos termos da legislação em vigor.

7. Em conformidade com o preceituado no artigo 22.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt.

8. A candidatura poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional através do Link: <https://www.oeiras.pt/-/fs-procedimentos-concursais> (menu/serviços/recrutamento/procedimentos concursais) ou mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.oeiras.pt, em ambas as situações, acompanhada, sob pena de exclusão, de curriculum vitae (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em www.oeiras.pt) e de fotocópia do certificado de habilitações (Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável). Os candidatos deverão entregar comprovativos das ações de formação frequentadas e da experiência profissional, relacionadas com o perfil profissional a que se candidatam, assim como declaração emitida pelo serviço.

8.1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, a declaração emitida pelo serviço mencionada no ponto anterior, devidamente autenticada e atualizada, deverá referir, para além do descritivo de atividades que o trabalhador/candidato se encontre a exercer, a indicação do serviço a que o candidato pertence, a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções e a avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) obtida nos últimos 3 ciclos de avaliação ou a declaração de inexistência, bem como a indicação da posição remuneratória de que seja detentor.

8.2. A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

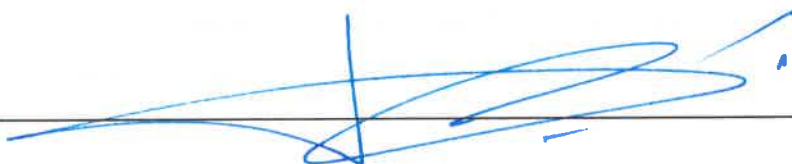
9. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal.

10. Tal como referido no ponto 8 da presente Ata, a candidatura poderá ser apresentada diretamente no Portal Institucional ou remetida por correio registado com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada na publicação do respetivo extrato no Diário da República e publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP). Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

10.1. A apresentação da candidatura terá de ser apresentada de acordo com o aqui previsto, sob pena de não ser considerada.

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião da qual elaborou a presente ata que vai ser rubricada e a final assinada pelos seus elementos.

PRESIDENTE _____



1º VOGAL EFETIVO _____



2º VOGAL EFETIVO _____

