

Procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 4 postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Cascais, da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a titulares de Licenciatura em Psicologia (CNAEF 311), e inscrição na Ordem dos Psicólogos como membro efetivo, para exercício de funções na Divisão de Juventude

ATA N.º 1

Aos 28 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 10h05, reuniu, na sala de reuniões do piso 1 do Edifício Cascais Center, o Júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 4 (quatro) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Cascais, da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a titulares de Licenciatura em Psicologia (CNAEF 311), e inscrição na Ordem dos Psicólogos como membro efetivo, exercício de funções na Divisão de Juventude (DJUV) do Departamento de Promoção do Talento (DEPT), aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 25 de junho de 2024, que recaiu sobre a proposta n.º 754-2024 [DRH].

Do Júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de Cascais de 25 de julho de 2024, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Dra. Filipa de Castro Henriques, Diretora do Departamento de Promoção do Talento;

Vogal Efetiva:

1.º Vogal: Dra. Ana Carolina Crispim, Técnica Superior.

Vogal Suplente:

2.º Vogal: Dra. 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, os métodos de seleção obrigatórios 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 caracterizadora 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 25/07/2024, no presente procedimento, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Avaliação Psicológica também serão utilizadas como métodos de seleção facultativos, nos seguintes termos:
- i. Aos candidatos a que forem aplicados os métodos obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências será aplicado como método de seleção facultativo a Avaliação Psicológica;
 - ii. Aos candidatos a que forem aplicados os métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica será aplicado como método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências;
- c) A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;
- d) A Entrevista de Avaliação de Competências destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
- e) A Prova de Conhecimentos tem por objetivo avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

- f) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.
- g) O perfil de competências associado ao posto de trabalho colocado a concurso é o que consta do mapa de pessoal do Município de Cascais e integra um conjunto de competências escolhidas de entre as constantes do anexo VI à Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma;
- h) Ainda de acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara de 25/07/2024, 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 apenas a 20 dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
 - iii. Aplicação do terceiro método de seleção aos candidatos aprovados no método anterior;
 - iv. Dispensa de aplicação do segundo método e do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos;
 - v. Sendo necessário, repetição das operações referidas nas subalíneas ii) e iii) até ao efetivo preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso.

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) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) 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;

- c) 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;
- d) 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:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 15\%),$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

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 valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:
- Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) - 18 valores;
 - Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura obtida em área relevante para as funções a desempenhar - 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- b) 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
Até 12 horas	1
Superior a 12 horas e até 18 horas	2
Superior 18 e até 24 horas	3
Superior 24 e até 30 horas	4
Superior a 30 horas	5

Duração da pós-graduação ou parte letiva do mestrado se esta for equivalente a pós-graduação	Unidades de crédito
Até 150 horas	14
De 151 a 250 horas	18
Superior a 250 horas	22

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

- Menos de 1 ano de experiência profissional – 8 valores;
- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 12 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional – 14 valores;
- Entre 3 e 4 anos de experiência profissional – 16 valores;
- Entre 4 e 5 anos de experiência profissional – 18 valores;
- Mais de 5 anos de experiência profissional – 20 valores.

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

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 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;

2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes 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. As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso e os comportamentos às mesmas associados são os que se discriminam a seguir:

Competência 1
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.
Comportamentos associados à competência: <ul style="list-style-type: none">• Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.• Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.• Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência.• Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos.

Competência 2
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
Comportamentos associados à competência: <ul style="list-style-type: none">• Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.• Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.• Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu

desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.

- Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.

Competência 3

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

Comportamentos associados à competência:

- Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.
- Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.
- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

Competência 4

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Comportamentos associados à competência:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Competência 5

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente 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.

Comportamentos associados à competência:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socio-profissionais.

Competência 6

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.

Comportamentos associados à competência:

- 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.

2.2. Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores

O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores
--	------------

2.3. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30 a 45 minutos.

2.4. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6,$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6.

3. Quanto à Prova de Conhecimentos:

3.1. A Prova de Conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, específica e será composta por 22 questões de escolha múltipla e verdadeiro/falso, e 1 questão de desenvolvimento, organizada do seguinte modo:

- Cada resposta certa será classificada até 1 valor;
- Cada resposta errada desconta 0,10 valores.
- A ausência de resposta às questões corresponderá à atribuição de 0 valores.
- À questão de desenvolvimento será atribuída uma cotação de 5 valores.

3.2. A duração da Prova de Conhecimentos será de 120 minutos (uma única fase), a que acresce 30 minutos de tolerância.

3.3. Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de 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. A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

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

3.6. A prova versará sobre os temas/legislação/bibliografia/webgrafia que a seguir se discriminam:

3.6.1. Temas:

- Vínculo de emprego público: Garantias de imparcialidade (Capítulo I do Título I da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, local de trabalho e carreiras (Capítulos I e II do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e exercício do poder disciplinar (Capítulo VII do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Código de Ética e Conduta e Manual de Gestão de Conflitos de Interesses do Município de Cascais;
- Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses;
- Ecossistemas de Saúde dos Adolescentes Portugueses;
- Ato do Psicólogo;
- A abordagem ecológica em estudos com famílias;
- Saúde Mental e o Bem-Estar;
- Promoção e Prevenção em Saúde Mental para Adolescentes;
- Saúde mental em tempos de Pandemia Covid-19;
- Eurodesk: rede europeia de informação, educação, formação e juventude;
- Missões do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ);
- Plataforma eletrónica do Município de Cascais dedicada à juventude, e respetivas hiperligações para os projetos, programas, e publicações em formato digital, desenvolvidos pelo Município;
- Estratégia europeia para a juventude.

3.6.2. Legislação/bibliografia/webgrafia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pelas Leis n.º 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, 2/2020, de 31 de março e pelos Decretos-Leis n.º 51/2022, de 26 de julho, 84-F/2022, de 16 de dezembro; 53/2023, de 05/07; e 13/2024, de 10/01.
- Código de Ética e Conduta do Município de Cascais, disponível em:
https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/codigo_de_etica_e_conduta_2024.pdf;

- Manual de Gestão de Conflitos de Interesses do Município de Cascais, disponível em: https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/manual_gestao_conflitos_interesses_2022.pdf;
- Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses, aprovado em anexo ao Regulamento n.º 258/2011, de 20 de abril de 2011, com as alterações aprovadas pelo Regulamento n.º 1119-A/2016, de 26 de dezembro;
- GASPAR, Tânia; BOTELHO GUEDES, Fábio; CERQUEIRA, Ana; GASPAR MATOS, Margarida (Coordenadores) (2023). Ecosistemas de Saúde dos Adolescentes Portugueses: Estudo Health Behaviour School-Aged Children/OMS 2022, disponível em: https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_ebook_saudementaladosjovens.pdf?fbclid=IwAR2LWSkNydAWj4RPOQtSAZTWxtDXOXq466PTsB8ZWm7TvJJUwdWrkU9Nn4;
- Regulamento n.º 15/2023 de 6 de janeiro (regulamento interno que define os atos dos psicólogos), publicado em Diário da República n.º 5/2023, Série II de 2023-01-06, páginas 156 - 158, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/15-2023-205810160>;
- FERREIRA, Manuela; BATISTA NELAS, Paula (2016). Adolescências... Adolescentes.... Millenium Journal of Education, Technologies, and Health, (32), 141–162, disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/millenium/article/view/8399>;
- MARTINS, Edna; SZYMANSKI, Heloísa (2004). A abordagem ecológica de Urie Bronfenbrenner em estudos com famílias., disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100006;
- Pacto Europeu para a Saúde Mental e o Bem-Estar - Conferência de alto nível da UE, Bruxelas, 12-13 de junho de 2008, disponível em: https://health.ec.europa.eu/system/files/2016-11/mhpact_pt_0.pdf;
- Diretrizes sobre Intervenções de Promoção e Prevenção em Saúde Mental para Adolescentes: Ajudar os adolescentes a Prosperar. Organização Mundial da Saúde, disponível em: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/57453>;
- Saúde e Bem-estar Jovem em Cascais. Espaço S, disponível em: <https://jovem.cascais.pt/pt-pt/node/1180>; e <https://jovem.cascais.pt/pt-pt/node/418>; e, <https://jovem.cascais.pt/pt-pt/node/440>; <https://jovem.cascais.pt/pt-pt/node/415>
- CALDAS DE ALMEIDA, José Miguel; XAVIER, Miguel (2021), ESTUDO EPIDEMIOLÓGICO NACIONAL DE SAÚDE MENTAL 1º RELATÓRIO (2021). Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Nova de Lisboa, disponível em: https://www.mgfamiliar.net/wp-content/uploads/Relatorio_Estudo_Saude-Mental_2.pdf;

- ALMEIDA, Teresa Caldas de, et al. (2020). Saúde mental em tempos de pandemia - SM-COVID-19: relatório final, Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, IP, disponível em:
<https://repositorio.insa.pt/handle/10400.18/7245>;
INSA_Saúde mental em tempos de pandemia-SM-COVID-19_Relatório Final.pdf;
INSA_Saúde mental em tempos de pandemia-SM-COVID-19_Anexos1.pdf;
- Rede Eurodesk Portugal; disponível em:
<https://www.juventude.pt/pt/pages/eurodesk>;
- Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (IPDJ), disponível em:
<https://ipdj.gov.pt/>;
- Plataforma Jovem Cascais, disponível em:
- <https://jovem.cascais.pt/>;
- Estratégia nacional e europeia para a juventude, disponível em:
https://youth.europa.eu/strategy_pt.

3.7. Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

3.8. A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.9. A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a Prova de Conhecimentos.

4. Quanto à Avaliação Psicológica:

A Avaliação Psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, que integra as competências descritas no n.º 2 da presente ata, e será avaliada através das menções Apto e Não Apto.

5. Quanto ao sistema de valoração final:

5.1. 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 Avaliação Psicológica:

$$CF= (CAC \times 50\%) + (CEAC \times 50\%),$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$CF = (CPC \times 70\%) + (CEAC \times 30\%),$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

5.2. 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.

5.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

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 nas alíneas a) e b) do n.º 1 e a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida na competência: *“Orientação para resultados”*;
- b) Candidato com a melhor classificação obtida na competência: *“Adaptação e melhoria contínua”*;
- c) Candidato com a melhor classificação obtida na competência: *“Trabalho de equipa e cooperação”*.

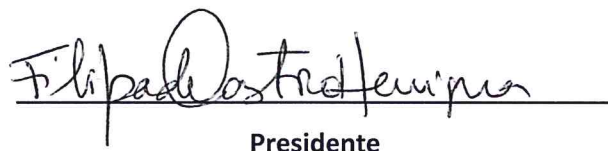
III – Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do

procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer dos métodos de seleção.

IV – No que concerne ao **ponto 4 da ordem de trabalhos** – Forma de notificação dos candidatos -, o Júri deliberou, 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, 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 11h55, 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.

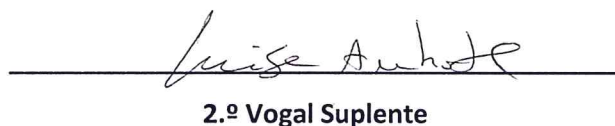
O Júri



Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Suplente