

Timp.

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA ESPECIAL DE ESPECIALISTA DE SISTEMAS E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO, CARREIRA UNICATEGORIAL DE GRAU DE COMPLEXIDADE FUNCIONAL 3.

Ao dia quatro do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal acima identificado com a presença do Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos:

Presidente do Júri: José Tiago Pereira Pinheiro, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, grau de complexidade funcional 3 da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes.

Vogais Efetivos: Manuel José Pereira, Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, grau de complexidade funcional 3 da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Bragança.

Secretariou a reunião a Técnica Superior de Direito, da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, Isilda Maria Moreno Chaves Carrapatoso.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento concursal comum, para a ocupação do posto de trabalho acima identificado, com a seguinte caracterização:

"O posto de trabalho a preencher corresponde à carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação, tendo como conteúdo funcional o descrito no anexo III ao Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, a que se refere o respetivo artigo 10.º;

Compete especificamente:

- A administração de aplicações orientadas ao utilizador e manutenção do parque informático da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes;*
- A administração de Sistemas e Serviços em ambientes Windows Server 2012 R2, Windows Server 2019, Linux Debian Server e configurar e gerir especificamente Active Directory (AD), File Shares, Print Servers, DNS, DHCP, FTP, SSH, PhpMyAdmin, MySql Server, Apache2 e Internet Information Server (IIS);*
- A administração de Sistemas em ambientes Virtualizados: VmWare ESXi 6.5 e 7.0 – Gestão de VCenters e VSphere Clients;*
- A gestão e configuração de Clusters VDI (Desktops Virtuais) em ambiente Citrix;*

Bm

Temp

- A configuração e gestão de recursos da infraestrutura hiperconvergente Cisco Hyperflex HX-Series;
- A administração e gestão de Firewalls Checkpoint e Fortinet;
- A administração de WebApplication Firewall FortiWeb;
- A definição e implementação de mecanismos de monitorização em Sistemas FortiSIEM e EDRs;
- A gestão, configuração e montagem de Redes de Comunicação MAN/LAN e respetiva configuração de ativos de rede CISCO (séries ASR, ME, Catalyst e SG) em Layer 2 (L2) e Layer 3 (L3);
- A gestão de protocolos layer 3 e 4, em particular IP, TCP/IP, UDP/IP, com conhecimentos em encaminhamento de tráfego IP e utilização de ferramentas de captura e análise de tráfego;
- A gestão e implementação de Projetos SD-WAN (Software-Defined Wide Area Network) associados a redes digitais redundantes;
- Projetos de cablagem estruturada e passivos de rede (cablagem - fibra ótica e UTP, conectores ISSO 8877, etc);
- A administração, gestão e monitorização da plataforma Cisco Prime Infrastructure;
- A manutenção e supervisão da infraestrutura de comunicação da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes (Datacenter, PoP e ligações a edifícios municipais);
- A administração de plataformas ERPs Municipais MEDIDATA;
- A administração de sistemas de Faturação Eletrónica e respetiva configuração de Whitelists e EDIs;
- A administração de ambientes Google Suite e Microsoft 365;
- A Gestão e administração de sistemas de correio eletrónico e sistemas de comunicação Cisco Webex;
- A gestão e administração de plataformas de Gestão de Ocorrências e Plataformas de Gestão Urbana;
- A gestão de processos do programa de financiamento público Norte2020, Norte 2030 e PRR;
- A implementação de processos relacionados com RGPD;
- A colaboração no cumprimento do Quadro Nacional de Referência em Cibersegurança (QNRCS) e dos requisitos legais do RJSC - Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço e normativos com transposição nacional relacionados com a Diretiva NIS 2;
- A colaboração na resposta a incidentes e na análise forense, produção de recomendações de melhoria para aumentar a maturidade e ciber-resiliência, promoção de boas práticas de cibersegurança, e participação em atividades de partilha de conhecimentos e experiências entre profissionais.

Btm

Tmf

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Primeiro:

Métodos de Seleção

Os métodos de seleção, de acordo com o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a utilizar no presente procedimento concursal comum são os seguintes:

1.1. Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

1.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do 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, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos. Serão igualmente excluídos os candidatos que nas habilitações académicas não detenham Licenciatura na área de Informática, código 48 — Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática, em concreto nas áreas 480 Informática, 481 Ciências informáticas, 482 Informática na ótica do utilizador e 489 Informática — programas não classificados noutra área de formação, de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação — CNAEF, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório.

Segundo:

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 de desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

Dtm

Trás-os-Montes

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: **As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

| Habilitações Académicas | Valoração |
|---|------------|
| Licenciatura pré Bolonha na área de Informática, código 48 — Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática, em concreto nas áreas 480 Informática, 481 Ciências informáticas, 482 Informática na ótica do utilizador e 489 Informática — programas não classificados noutra área de formação, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. | 18 Valores |
| Licenciatura pós Bolonha na área de Informática, código 48 — Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática, em concreto nas áreas 480 Informática, 481 Ciências informáticas, 482 Informática na ótica do utilizador e 489 Informática — programas não classificados noutra área de formação, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. | 16 Valores |
| Mestrado pré Bolonha na área de Informática, código 48 — Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática, em concreto nas áreas 480 Informática, 481 Ciências informáticas, 482 Informática na ótica do utilizador e 489 Informática — programas não classificados noutra área de formação, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. | 19 Valores |
| Mestrado pós Bolonha na área de Informática, código 48 — Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática, em concreto nas áreas 480 Informática, 481 Ciências informáticas, 482 Informática na ótica do utilizador e 489 Informática — programas não classificados noutra área de formação, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. | 18 Valores |
| Doutoramento na área de Informática, código 48 — Informática, do grupo 4 Ciências, Matemática e Informática, em concreto nas áreas 480 Informática, 481 Ciências informáticas, 482 Informática na ótica do utilizador e 489 Informática — programas não classificados noutra área de formação, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. | 20 Valores |

Bhm

Temp

Formação Profissional: Neste parâmetro pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

| Formação Profissional | Valoração |
|---|------------|
| Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área | 10 Valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 30 horas | 12 Valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 30 e < 50 horas | 14 Valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 50 e < 80 horas | 16 Valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 80 horas e < 100 horas | 18 Valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 100 horas | 20 Valores |

Experiência Profissional: Neste parâmetro pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

| Experiência Profissional | Valoração |
|---|------------|
| Experiência profissional < 1 ano | 10 Valores |
| Experiência profissional $\geq a 1$ ano e $< a 2$ anos | 12 Valores |
| Experiência profissional $\geq a 2$ anos e $< a 3$ anos | 14 Valores |
| Experiência profissional $\geq a 3$ anos e $< a 4$ anos | 16 Valores |
| Experiência profissional $\geq a 4$ anos e $< a 5$ anos | 18 Valores |
| Experiência profissional ≥ 5 anos | 20 Valores |

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Phm

Timp

Avaliação de Desempenho: Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

| Avaliação de Desempenho | Valoração |
|-----------------------------|------------|
| Desempenho inadequado | 0 Valores |
| Sem avaliação de desempenho | 10 Valores |
| Desempenho adequado | 12 Valores |
| Desempenho relevante | 16 Valores |
| Desempenho excelente | 20 Valores |

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Terceiro:

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E) / 5$$

A. Planeamento e Organização: visa avaliar capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

Phm

B. Inovação e Qualidade: visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Resolve com criatividade problemas não previstos.
2. Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
3. Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
4. Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

C. Optimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis.
2. Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
3. Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.
4. 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.

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

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

E. Representação e Colaboração Institucional: visa avaliar a capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Aceita participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa
2. Tem capacidade de comunicação perante audiências alargadas
3. Representa o serviço em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
4. Propõe a adoção de orientações provenientes de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e Organização";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Relacionamento Interpessoal";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Representação e Colaboração Institucional".

Quarto:

Prova de Conhecimentos

Visa 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. Visa ainda avaliar o grau de conhecimentos específico do candidato na área em que será desenvolvida a atividade.

Bm

Este método será na forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, com consulta, tendo a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre o seguinte:

Legislação Geral:

1. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
2. Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
3. Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
4. Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pelo Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
5. Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
6. Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, na sua redação atual;
7. Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, que estabelece o regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação, na sua redação atual;

Legislação e Bibliografia específica:

8. Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço, aprovado pela Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto, na sua redação atual;
9. Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, que regulamenta o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço e define as obrigações em matéria de certificação da cibersegurança em execução do Regulamento (UE) 2019/881 do Parlamento Europeu, de 17 de abril de 2019;
10. Lei do Cibercrime, aprovada pela Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro, a sua redação atual;
11. Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2018, de 28 de março a qual define as orientações técnicas para a Administração Pública em matéria de arquitetura de segurança das redes e sistemas de informação relativos a dados pessoais;
12. Decreto-Lei n.º 12/2021, de 09 de fevereiro, o qual assegura a execução na ordem jurídica interna do Regulamento (UE) 910/2014, relativo à identificação eletrónica e aos serviços de confiança para as transações eletrónicas no mercado interno;
13. Diretiva (UE) 2016/1148 do Parlamento Europeu e do Conselho de 6 de julho de 2016 relativa a medidas destinadas a garantir um elevado nível comum de segurança das redes e da informação em toda a União;

Tup
no

14. Administração de serviços (Sistemas Operativos Linux e Microsoft Windows)
<http://www.dei.isep.ipp.pt/~asc/doc/ASIST/index.html>;
15. Redes informáticas – Edmundo Monteiro e Fernando Boavida, ENGENHARIA DE REDES INFORMÁTICAS 10.^a Edição atualizada e aumentada, Editora FCA, Lisboa, 2011
<https://www.fca.pt/pt/catalogo/informatica/redes-comunicacoes/engenharia-de-redes-informaticas>;
16. Redes de Computadores
<https://www.dei.isep.ipp.pt/~asc/doc/RCOMP/20202021/TP02.pdf>;
<https://www.dei.isep.ipp.pt/~asc/doc/RCOMP/2019-2020/L03.pdf>;
17. Modelo OSI
https://web.fe.up.pt/~mricardo/02_03/rcd/teoricas/arquitecturas_v4.pdf;
18. Conteúdos Técnicos sobre SD-WAN
<https://www.cisco.com/c/en/us/solutions/enterprise-networks/sd-wan/what-is-sd-wan.html>;
19. Conteúdos Técnicos sobre Cisco 350 Series Managed Switches
<https://www.cisco.com/c/en/us/support/switches/350-series-managed-switches/series.html>;
20. Conteúdos Técnicos sobre Cisco Catalyst 2960-X Switches
<https://www.cisco.com/c/en/us/support/switches/catalyst-2960-x-series-switches/series.html>;
21. Conteúdos Técnicos sobre Cisco ME 3400E Series Ethernet Access Switches
<https://www.cisco.com/c/en/us/support/switches/me-3400e-series-ethernet-access-switches/series.html>;
22. Conteúdos Técnicos sobre Cisco ASR 900 Series Aggregation Services Routers
<https://www.cisco.com/c/en/us/support/routers/asr-903-series-aggregation-services-routers/series.html>;
23. Conteúdos Técnicos sobre Cisco Prime for IT and Service Providers
<https://www.cisco.com/c/en/us/products/cloud-systems-management/prime-infrastructure/index.html>;
24. Conteúdos Técnicos sobre FortiSIEM
<https://www.fortinet.com/br/products/siem/fortisiem>;
25. Conteúdos Técnicos sobre WebApplication Firewall Fortiweb
<https://www.fortinet.com/br/products/web-application-firewall/fortiweb>;
26. Conteúdos Técnicos sobre Firewall CheckPoint e Fortinet
<https://www.checkpoint.com/pt/products/next-generation-firewall/> e
<https://www.fortinet.com/products/next-generation-firewall/>;

Btm -

Tuf

27. Conteúdos Técnicos sobre VMWare ESXI
<https://www.vmware.com/products/esxi-and-esx.html>;
28. Plataformas ERPs Municipais MEDIDATA
www.meditdata.pt.

Nota: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Quinto:

Avaliação Psicológica

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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Sexto:

Ordenação Final

6.1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (50AC + 50EAC) / 100$$

ou

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Para os restantes candidatos, a ordenação final será expressa:

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100 \text{ e Avaliação Psicológica}$$

Em que,

Pdm

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Sétimo:

Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, 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 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

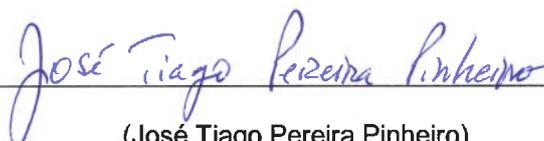
Oitavo:

Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente,



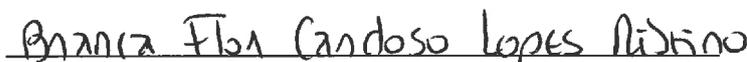
(José Tiago Pereira Pinheiro)

O Vogal,



(Manuel José Pereira)

A Vogal,



(Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro)