

ATA N.º 1

REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE SEIS ASSISTENTES OPERACIONAIS E UM ENCARREGADO OPERACIONAL, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NA ÁREA DE ALIMENTAÇÃO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NOS SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL, DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA. -----

----- Ao décimo primeiro dia do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu pelas catorze horas, por videoconferência, o júri designado por despacho de dezanove de novembro de dois mil e vinte e quatro do Senhor Presidente, Professor Doutor Carlos Manuel da Silva Rabadão, constituído por:-----

----- Maria da Graça Carreira Pedro, Técnica Superior da Divisão de Alimentação dos Serviços de Ação Social do Politécnico de Leiria, que preside, Daniel Rodrigues Trindade Cipriano, Técnico Superior da Divisão de Alimentação dos Serviços de Ação Social do Politécnico de Leiria e Ana Paula Soveral Lopes Duarte, Técnica Superior da Direção de Serviços de Gestão de Pessoas, do Instituto Politécnico de Leiria, como vogais efetivos. -----

----- A reunião do júri destinou-se, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante Portaria, a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, para cada referência.-----

----- Assim, -----

Referência A: Designação da função – Assistente operacional, área de cozinha (cozinheiro/a) -----

----- Considerando o disposto nos artigos 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e 17.º e 18.º da Portaria, o júri deliberou o seguinte:-----

----- I. Aos/às candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que, 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 é publicitado, são aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

----- a) Prova de Conhecimentos (PC); -----

----- b) Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios.-----

----- II. Aos/às candidatos/as que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, i. é, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que, estando em situação de requalificação, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: -----

----- a) Avaliação Curricular (AC); e -----

----- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- Salvo se esses/as candidatos/as, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos de seleção aplicados aos restantes candidatos/as.-----

----- Mais deliberou, relativamente a cada um dos métodos de seleção enunciados: -----

----- **Prova de Conhecimentos (PC):**-----

----- A 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. -----

----- A PC será de carácter teórico-prático, terá uma parte escrita, com uma ponderação de 40% e duração máxima de 90 minutos e uma parte prática com ponderação de 60% e duração máxima de 30 minutos, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores e expressa até às centésimas, por truncagem.-----

----- As áreas temáticas para a realização da prova são as seguintes: -----

a) Direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas– capítulo I da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----

b) Regulamento n.º 246-A/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, parte E, n.º 43, de 29 de fevereiro de 2024 - Regulamento Interno dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Leiria;-----

c) Código de Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar, Tomás, Natália Ferreira dos Santos (2014), disponível para consulta na página eletrónica dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Leiria;-----

d) Manual de cozinha 1: Técnicas e preparação – Base. Porto Editora. Michel Maincent-Morel, (2006);-----

e) <https://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/alimentacao/>.-----

----- Durante a realização da prova os candidatos não podem recorrer a quaisquer meios eletrónicos e ou informáticos, que não os disponibilizados pelo júri, ou a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. Para este efeito, é expressamente autorizada a consulta dos textos legislativos indicados, em suporte de papel, desde que não anotados, nem comentados. A violação desta regra implica a anulação da prova de conhecimentos, atribuindo-se a classificação de zero valores. -----

----- O júri deliberou que o original da PC, que se junta como ANEXO I à presente ata, fazendo desta parte integrante, bem como a respetiva correção, fica à guarda do Presidente do júri até ao dia e hora da sua realização.-----

----- A PC terá uma ponderação de 100% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- Na realização da prova escrita de conhecimentos, nos termos da al. a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, é garantido o anonimato para efeitos de correção da mesma. -----

----- **Avaliação Psicológica (AP):**-----

----- 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 como referência o perfil de competências previamente definido.-----

----- A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou

competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- O método de seleção será realizado pela Unidade de Psicologia do Instituto Politécnico de Leiria, nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, atenta a circunstância de a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ter informado o IPLeiria, em 18/07/2023, que não poderia aplicar o mencionado método, face aos projetos e atividades em curso. -----

----- A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

----- Na realização da avaliação psicológica é garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo. -----

----- Os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos podem aproveitar o resultado obtido, nos termos e verificados os pressupostos da subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de e-mail: sas@ipleiria.pt. -----

----- **A Avaliação Curricular (AC):** -----

----- A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----

----- A classificação a atribuir, no tocante a este método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas, por truncagem, resultará da ponderação dos parâmetros:

----- Habilitação Académica (HA), todos os candidatos terão de ser detentores do nível habilitacional exigido: a titularidade da escolaridade obrigatória em função da idade, no termos do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sendo atribuída a classificação de 20 valores. -----

----- Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável. -----

----- Formação Profissional (FP), em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 5 anos; -----

----- Experiência Profissional (EP), em que será considerada a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o grau de complexidade das mesmas, desde que devidamente comprovada; -----

----- Avaliação de Desempenho (AD), em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, o biénio 2021/2022. -----

----- Nos casos em que os candidatos não tenham avaliação do desempenho, nos termos do disposta na alínea c), do n.º 2, do art.º 20.º da Portaria, é atribuída a pontuação correspondente a desempenho adequado, ou seja, será atribuída a classificação de 14 valores, devendo para o efeito o/a candidato/a apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo. -----

----- Parâmetros avaliados nos termos seguintes: -----

----- Habilitações Acadêmicas – (HA) – As habilitações literárias necessárias são as elencadas no anúncio de abertura do procedimento concursal, sendo motivo de exclusão a não detenção da mesma.-----

----- O júri deliberou atribuir os valores calculados da seguinte forma: -----

A. HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)	
20 valores	Habilitação legalmente exigida
B. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)*	
20 valores	Superior a 90 horas
16 valores	Até 90 horas
14 valores	Até 60 horas
12 valores	Até 30 horas
10 valores	Sem formação profissional adequada ao perfil em referência
C. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
20 valores	> /=5 anos
18 valores	> /=3 anos e < 5 anos
16 valores	> /=2 anos e < 3 anos
14 valores	> /= 6 meses < 2 anos
10 valores	< 6 meses
D. AVALIAÇÃO DESEMPENHO (AD)	
20 valores	Reconhecimento de excelência
16 valores	Desempenho Relevante
14 valores	Desempenho Adequado
8 valores	Desempenho Inadequado/Sem comprovação

* Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem documentados e comprovados no processo de candidatura e cuja atualidade seja considerada (últimos 5 anos).-----

----- A inexistência de avaliação de desempenho por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de desempenho deve, para efeitos de aplicação dos parágrafos que antecedem, ser devidamente comprovada. A não comprovação determina a atribuição de oito valores no biénio/ano (s) não avaliado.-----

----- O júri deliberou que a classificação final do método de seleção avaliação curricular será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = (15\%HA + 25\%FP + 45\%EP + 15\%AD)$.-----

----- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**-----

----- A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar:-----

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:-----

Competências transversais nucleares-----

a) Orientação para a colaboração;-----

b) Orientação para a mudança e inovação;-----

Competências transversais funcionais-----

c) Comunicação;-----

d) Inteligência emocional;-----

e) Orientação para a segurança.-----

O resultado de cada competência será definido, considerando:-----

20 valores – competência presente a um nível muito elevado;-----

16 valores – competência presente a nível elevado;-----

14 valores - competência presente a bom nível;-----

12 valores – competência presente a um nível suficiente;-----

8 valores – competência presente a um nível reduzido;-----

4 valores – competência ausente.-----

A ponderação deste método para a valoração final é de 40 %.-----

----- O perfil de competências é o constante do ANEXO II a esta ata, dela fazendo parte integrante.-----

----- A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências definido e está associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.---

----- A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, por truncagem, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das atribuídas a cada uma das competências em análise.-----

----- **EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:**-----

Os métodos de seleção são eliminatórios, nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.-----

----- São excluídos do procedimento, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo referido, os/as candidatos/as que obtenham num dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte; e, bem ainda, os/as que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.-----

----- São, ainda, excluídos os/as candidatos/as que não compareçam num dos métodos, não

lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----
----- No tocante à classificação final dos/as candidatos/as, sua ordenação e desempate, deliberou:-----

----- A classificação final (CF) é apurada tendo em conta os resultados obtidos nos métodos de seleção, de acordo com as fórmulas:-----

----- $CF = PC \times 100\%$; ou -----

----- $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$, para as situações do artigo 36.º, n.º 2, da LTFP. -----

----- A classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 23.º da Portaria, truncada às centésimas, sendo a ordenação final dos/as candidatos/as efetuada por ordem decrescente de classificação final.-----

----- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria. -----

Referência B: Designação da função – Assistente operacional, área de cozinha (ajudante de cozinha)-----

----- Considerando o disposto nos artigos 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e 17.º e 18.º da Portaria, o júri deliberou o seguinte:-----

----- I. Aos/às candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que, 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 é publicitado, são aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

----- a) Prova de Conhecimentos (PC); -----

----- b) Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios.-----

----- II. Aos/às candidatos/as que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, i. é, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que, estando em situação de requalificação, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: -----

----- a) Avaliação Curricular (AC); e -----

----- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- Salvo se esses/as candidatos/as, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos de seleção aplicados aos restantes candidatos/as.-----

----- Mais deliberou, relativamente a cada um dos métodos de seleção enunciados: -----

----- **Prova de Conhecimentos (PC):**-----

----- A 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. -----

----- A PC será de carácter teórico-prático, terá uma parte escrita, com uma ponderação de 40% e duração máxima de 90 minutos e uma parte prática com ponderação de 60% e duração máxima de 30 minutos, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores e expressa até às centésimas, por truncagem.-----

----- As áreas temáticas para a realização da prova são as seguintes: -----

a) Direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas– capítulo I da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----

b) Regulamento n.º 246-A/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, parte E, n.º 43, de 29 de fevereiro de 2024 - Regulamento Interno dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Leiria;-----

c) Código de Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar, Tomás, Natália Ferreira dos Santos (2014), disponível para consulta na página eletrónica dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Leiria;-----

d) Manual de cozinha 1: Técnicas e preparação – Base. Porto Editora. Michel Maincent-Morel, (2006);-----

e) <https://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/alimentacao/>.-----

----- Durante a realização da prova os candidatos não podem recorrer a quaisquer meios eletrónicos e ou informáticos, que não os disponibilizados pelo júri, ou a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. Para este efeito, é expressamente autorizada a consulta dos textos legislativos indicados, em suporte de papel, desde que não anotados, nem comentados. A violação desta regra implica a anulação da prova de conhecimentos, atribuindo-se a classificação de zero valores. -----

----- O júri deliberou que o original da PC, que se junta como ANEXO I à presente ata, fazendo desta parte integrante, bem como a respetiva correção, fica à guarda do Presidente do júri até ao dia e hora da sua realização.-----

----- A PC terá uma ponderação de 100% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- Na realização da prova escrita de conhecimentos, nos termos da al. a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, é garantido o anonimato para efeitos de correção da mesma. -----

----- **Avaliação Psicológica (AP):**-----

----- 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 como referência o perfil de competências previamente definido.-----

----- A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- O método de seleção será realizado pela Unidade de Psicologia do Instituto Politécnico de Leiria, nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, atenta a circunstância de a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ter informado o IPLeiria, em 18/07/2023, que não poderia aplicar o mencionado método, face aos projetos e atividades em curso. -----

----- A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

----- Na realização da avaliação psicológica é garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo. -----

----- Os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos podem aproveitar o resultado obtido, nos termos e verificados os pressupostos da subalínea ii) da alínea

b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de e-mail: sas@ipleiria.pt. -----

----- **A Avaliação Curricular (AC):** -----

----- A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.-----

----- A classificação a atribuir, no tocante a este método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas, por truncagem, resultará da ponderação dos parâmetros:

----- Habilitação Académica (HA), todos os candidatos terão de ser detentores do nível habilitacional exigido: a titularidade da escolaridade obrigatória em função da idade, no termos do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sendo atribuída a classificação de 20 valores. -----

-----Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.-

----- Formação Profissional (FP), em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 5 anos; -----

----- Experiência Profissional (EP), em que será considerada a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o grau de complexidade das mesmas, desde que devidamente comprovada; -----

----- Avaliação de Desempenho (AD), em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, o biénio 2021/2022. -----

-----Nos casos em que os candidatos não tenham avaliação do desempenho, no termos do disposta na alínea c), do n.º 2, do art.º 20.º da Portaria, é atribuída a pontuação correspondente a desempenho adequado, ou seja, será atribuída a classificação de 14 valores, devendo para o efeito o/a candidato/a apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.-----

----- Parâmetros avaliados nos termos seguintes: -----

----- Habilitações Académicas – (HA) – As habilitações literárias necessárias são as elencadas no anúncio de abertura do procedimento concursal, sendo motivo de exclusão a não detenção da mesma.-----

----- O júri deliberou atribuir os valores calculados da seguinte forma: -----

E. HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)	
20 valores	Habilitação legalmente exigida
F. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)*	
20 valores	Superior a 90 horas
16 valores	Até 90 horas
14 valores	Até 60 horas
12 valores	Até 30 horas

10 valores	Sem formação profissional adequada ao perfil em referência
G. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
20 valores	> /=5 anos
18 valores	> /=3 anos e < 5 anos
16 valores	> /=2 anos e < 3 anos
14 valores	> /= 6 meses < 2 anos
10 valores	< 6 meses
H. AVALIAÇÃO DESEMPENHO (AD)	
20 valores	Reconhecimento de excelência
16 valores	Desempenho Relevante
14 valores	Desempenho Adequado
8 valores	Desempenho Inadequado/Sem comprovação

* Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem documentados e comprovados no processo de candidatura e cuja atualidade seja considerada (últimos 5 anos).-----

----- A inexistência de avaliação de desempenho por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de desempenho deve, para efeitos de aplicação dos parágrafos que antecedem, ser devidamente comprovada. A não comprovação determina a atribuição de oito valores no biénio/ano (s) não avaliado.-----

----- O júri deliberou que a classificação final do método de seleção avaliação curricular será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = (15\%HA + 25\%FP + 45\%EP + 15\%AD)$.-----

----- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**-----

----- A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar:-----

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:-----

Competências transversais nucleares-----

a) Orientação para a colaboração;-----

b) Orientação para a mudança e inovação;-----

Competência transversais funcionais-----

- c) Comunicação;-----
- d) Inteligência emocional; -----
- e) Orientação para a segurança.-----

O resultado de cada competência será definido, considerando:-----

20 valores – competência presente a um nível muito elevado;-----

16 valores – competência presente a nível elevado;-----

14 valores - competência presente a bom nível;-----

12 valores – competência presente a um nível suficiente;-----

8 valores – competência presente a um nível reduzido;-----

4 valores – competência ausente.-----

A ponderação deste método para a valoração final é de 40 %. -----

----- O perfil de competências é o constante do ANEXO II a esta ata, dela fazendo parte integrante. -----

----- A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências definido e está associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.---

----- A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, por truncagem, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das atribuídas a cada uma das competências em análise.-----

----- **EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:**-----

Os métodos de seleção são eliminatórios, nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.-----

----- São excluídos do procedimento, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo referido, os/as candidatos/as que obtenham num dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte; e, bem ainda, os/as que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.-----

----- São, ainda, excluídos os/as candidatos/as que não compareçam num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----

----- No tocante à classificação final dos/as candidatos/as, sua ordenação e desempate, deliberou:-----

----- A classificação final (CF) é apurada tendo em conta os resultados obtidos nos métodos de seleção, de acordo com as fórmulas:-----

----- $CF = PC \times 100\%$; ou -----

----- $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$, para as situações do artigo 36.º, n.º 2, da LTFP. -----

----- A classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 23.º da Portaria, truncada às centésimas, sendo a ordenação final dos/as candidatos/as efetuada por ordem decrescente de classificação final.-----

----- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria. -----

Referência C: Designação da função – Assistente operacional, área de Catering-----

----- Considerando o disposto nos artigos 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e 17.º e 18.º da Portaria, o júri deliberou o seguinte:-----

----- I. Aos/às candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que, encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade

caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, são aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

----- a) Prova de Conhecimentos (PC); -----

----- b) Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios.-----

----- II. Aos/às candidatos/as que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, i. é, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que, estando em situação de requalificação, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: -----

----- a) Avaliação Curricular (AC); e -----

----- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- Salvo se esses/as candidatos/as, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos de seleção aplicados aos restantes candidatos/as.-----

----- Mais deliberou, relativamente a cada um dos métodos de seleção enunciados: -----

----- **Prova de Conhecimentos (PC):**-----

----- A 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. -----

----- A PC será de carácter teórico-prático, terá uma parte escrita, com uma ponderação de 40% e duração máxima de 90 minutos e uma parte prática com ponderação de 60% e duração máxima de 30 minutos, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores e expressa até às centésimas, por truncagem.-----

----- As áreas temáticas para a realização da prova são as seguintes: -----

a) Direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas– capítulo I da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, -----

b) Regulamento n.º 246-A/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, parte E, n.º 43, de 29 de fevereiro de 2024 - Regulamento Interno dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Leiria;-----

c) Código de Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar, Tomás, Natália Ferreira dos Santos (2014);-----

d) Escola de cozinha, Técnicas de preparação e receitas. Editorial Presença. Ricardo Sequeira (tradução) (2007);

e) Festas e refeições – Gastronomia organização e cerimonial. Senac Editora. Francisco Tommy Freud (2006);-----

f) Catering e Banqueting – Organização e prática. Lidel Editora. Vitor Gomes e Paulo Revés (2018);-----

<https://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/alimentacao/>.-----

----- Durante a realização da prova os candidatos não podem recorrer a quaisquer meios eletrónicos e ou informáticos, que não os disponibilizados pelo júri, ou a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. Para este efeito, é expressamente autorizada a consulta dos textos legislativos indicados, em suporte de papel, desde que não anotados, nem comentados. A violação desta regra implica a anulação da prova de conhecimentos, atribuindo-se a classificação de zero valores. -----

----- O júri deliberou que o original da PC, que se junta como ANEXO I à presente ata, fazendo desta parte integrante, bem como a respetiva correção, fica à guarda do Presidente do júri até ao dia e hora da sua realização.-----

----- A PC terá uma ponderação de 100% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- Na realização da prova escrita de conhecimentos, nos termos da al. a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, é garantido o anonimato para efeitos de correção da mesma. -----

----- **Avaliação Psicológica (AP):**-----

----- 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 como referência o perfil de competências previamente definido.-----

----- A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- O método de seleção será realizado pela Unidade de Psicologia do Instituto Politécnico de Leiria, nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, atenta a circunstância de a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ter informado o IPLeiria, em 18/07/2023, que não poderia aplicar o mencionado método, face aos projetos e atividades em curso. -----

----- A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

----- Na realização da avaliação psicológica é garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo. -----

----- Os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos podem aproveitar o resultado obtido, nos termos e verificados os pressupostos da subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de e-mail: sas@ipleiria.pt. -----

----- **A Avaliação Curricular (AC):** -----

----- A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.-----

----- A classificação a atribuir, no tocante a este método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas, por truncagem, resultará da ponderação dos parâmetros:

----- Habilitação Académica (HA), todos os candidatos terão de ser detentores do nível habilitacional exigido: a titularidade da escolaridade obrigatória em função da idade, no termos do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sendo atribuída a classificação de 20 valores. -----

----- Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.-

----- Formação Profissional (FP), em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 5 anos; -----

----- Experiência Profissional (EP), em que será considerada a experiência profissional que

tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o grau de complexidade das mesmas, desde que devidamente comprovada; -----

----- Avaliação de Desempenho (AD), em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, o biénio 2021/2022. -----

----- Nos casos em que os candidatos não tenham avaliação do desempenho, nos termos do disposta na alínea c), do n.º 2, do art.º 20.º da Portaria, é atribuída a pontuação correspondente a desempenho adequado, ou seja, será atribuída a classificação de 14 valores, devendo para o efeito o/a candidato/a apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo. -----

----- Parâmetros avaliados nos termos seguintes: -----

----- Habilitações Académicas – (HA) – As habilitações literárias necessárias são as elencadas no anúncio de abertura do procedimento concursal, sendo motivo de exclusão a não detenção da mesma. -----

----- O júri deliberou atribuir os valores calculados da seguinte forma: -----

I. HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)	
20 valores	Habilitação legalmente exigida
J. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)*	
20 valores	Superior a 90 horas
16 valores	Até 90 horas
14 valores	Até 60 horas
12 valores	Até 30 horas
10 valores	Sem formação profissional adequada ao perfil em referência
K. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
20 valores	> /=5 anos
18 valores	> /=3 anos e < 5 anos
16 valores	> /=2 anos e < 3 anos
14 valores	> /= 6 meses < 2 anos
10 valores	< 6 meses
L. AVALIAÇÃO DESEMPENHO (AD)	
20 valores	Reconhecimento de excelência

16 valores	Desempenho Relevante
14 valores	Desempenho Adequado
8 valores	Desempenho Inadequado/Sem comprovação

* Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem documentados e comprovados no processo de candidatura e cuja atualidade seja considerada (últimos 5 anos).-----

----- A inexistência de avaliação de desempenho por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de desempenho deve, para efeitos de aplicação dos parágrafos que antecedem, ser devidamente comprovada. A não comprovação determina a atribuição de oito valores no biénio/ano (s) não avaliado.-----

----- O júri deliberou que a classificação final do método de seleção avaliação curricular será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = (15\%HA + 25\%FP + 45\%EP + 15\%AD)$.-----

----- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**-----

----- A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar:-----

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:-----

Competências transversais nucleares-----

a) Orientação para a colaboração;-----

b) Orientação para a mudança e inovação;-----

Competência transversais funcionais-----

c) Comunicação;-----

d) Inteligência emocional; -----

e) Orientação para a segurança.-----

O resultado de cada competência será definido, considerando:-----

20 valores – competência presente a um nível muito elevado;-----

16 valores – competência presente a nível elevado;-----

14 valores - competência presente a bom nível;-----

12 valores – competência presente a um nível suficiente;-----

8 valores – competência presente a um nível reduzido;-----

4 valores – competência ausente.-----

A ponderação deste método para a valoração final é de 40 %. -----

----- O perfil de competências é o constante do ANEXO II a esta ata, dela fazendo parte integrante. -----

----- A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências definido e está associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.---

----- A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, por truncagem, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das atribuídas a cada uma das competências em análise.-----

----- **EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:**-----

Os métodos de seleção são eliminatórios, nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.-----

----- São excluídos do procedimento, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo referido, os/as candidatos/as que obtenham num dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte; e, bem ainda, os/as que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.-----

----- São, ainda, excluídos os/as candidatos/as que não compareçam num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----

----- No tocante à classificação final dos/as candidatos/as, sua ordenação e desempate, deliberou:-----

----- A classificação final (CF) é apurada tendo em conta os resultados obtidos nos métodos de seleção, de acordo com as fórmulas:-----

----- $CF = PC \times 100\%$; ou -----

----- $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$, para as situações do artigo 36.º, n.º 2, da LTFP. -----

----- A classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 23.º da Portaria, truncada às centésimas, sendo a ordenação final dos/as candidatos/as efetuada por ordem decrescente de classificação final.-----

----- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria. -----

Referência D: Designação da função – Encarregado operacional, área de Alimentação

----- Considerando o disposto nos artigos 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e 17.º e 18.º da Portaria, o júri deliberou o seguinte:-----

----- I. Aos/às candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que, 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 é publicitado, são aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

----- a) Prova de Conhecimentos (PC); -----

----- b) Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios.-----

----- II. Aos/às candidatos/as que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, i. é, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que, estando em situação de requalificação, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos do n.º 3 do referido artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: -----

----- a) Avaliação Curricular (AC); e -----

----- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- Salvo se esses/as candidatos/as, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos de seleção aplicados aos restantes candidatos/as.-----

----- Mais deliberou, relativamente a cada um dos métodos de seleção enunciados: -----

----- **Prova de Conhecimentos (PC):**-----

----- A 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. -----

----- A PC será de carácter teórico-prático, terá uma parte escrita, com uma ponderação de 40% e duração máxima de 90 minutos e uma parte prática com ponderação de 60% e duração máxima de 30 minutos, sendo avaliada numa escala de zero a vinte valores e expressa até às centésimas, por truncagem.-----

----- As áreas temáticas para a realização da prova são as seguintes: -----

a) Direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas– capítulo I da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, -----

b) Regulamento n.º 246-A/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, parte E, n.º 43, de 29 de fevereiro de 2024 - Regulamento Interno dos Serviços de Ação Social do Instituto Politécnico de Leiria;-----

c) Código de Boas Práticas de Higiene e Segurança Alimentar, Tomás, Natália Ferreira dos Santos (2014);-----

d) Manual de cozinha 1: Técnicas e preparação – Base. Porto Editora. Michel Maincent-Morel, (2006);-----

e) Escola de cozinha - Técnicas de preparação e receitas. Editorial Presença. Ricardo Sequeira (tradução) (2007);-----

f) <https://www.ipleiria.pt/viver/dia-a-dia/alimentacao/>.-----

----- Durante a realização da prova os candidatos não podem recorrer a quaisquer meios eletrónicos e ou informáticos, que não os disponibilizados pelo júri, ou a qualquer tipo de documentação ou informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada. Para este efeito, é expressamente autorizada a consulta dos textos legislativos indicados, em suporte de papel, desde que não anotados, nem comentados. A violação desta regra implica a anulação da prova de conhecimentos, atribuindo-se a classificação de zero valores. -----

----- O júri deliberou que o original da PC, que se junta como ANEXO I à presente ata, fazendo desta parte integrante, bem como a respetiva correção, fica à guarda do Presidente do júri até ao dia e hora da sua realização.-----

----- A PC terá uma ponderação de 100% na Classificação Final (CF) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- Na realização da prova escrita de conhecimentos, nos termos da al. a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, é garantido o anonimato para efeitos de correção da mesma. -----

----- **Avaliação Psicológica (AP):**-----

----- 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 como referência o perfil de competências previamente definido.-----

----- A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências definido. -----

----- O método de seleção será realizado pela Unidade de Psicologia do Instituto Politécnico de Leiria, nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, atenta a circunstância de a

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ter informado o IPLeiria, em 18/07/2023, que não poderia aplicar o mencionado método, face aos projetos e atividades em curso. -----

----- A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

----- Na realização da avaliação psicológica é garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra de sigilo. -----

----- Os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos podem aproveitar o resultado obtido, nos termos e verificados os pressupostos da subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de e-mail: sas@ipleiria.pt. -----

----- **A Avaliação Curricular (AC):** -----

----- A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.-----

----- A classificação a atribuir, no tocante a este método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas, por truncagem, resultará da ponderação dos parâmetros:

----- Habilitação Académica (HA), todos os candidatos terão de ser detentores do nível habilitacional exigido: a titularidade da escolaridade obrigatória em função da idade, no termos do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, sendo atribuída a classificação de 20 valores. -----

-----Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.-

----- Formação Profissional (FP), em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 5 anos;-----

----- Experiência Profissional (EP), em que será considerada a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o grau de complexidade das mesmas, desde que devidamente comprovada;-----

----- Avaliação de Desempenho (AD), em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, o biénio 2021/2022. -----

-----Nos casos em que os candidatos não tenham avaliação do desempenho, no termos do disposta na alínea c), do n.º 2, do art.º 20.º da Portaria, é atribuída a pontuação correspondente a desempenho adequado, ou seja, será atribuída a classificação de 14 valores, devendo para o efeito o/a candidato/a apresentar documento comprovativo desse facto, emitido pelo serviço respetivo.-----

----- Parâmetros avaliados nos termos seguintes: -----

----- Habilitações Académicas – (HA) – As habilitações literárias necessárias são as elencadas no anúncio de abertura do procedimento concursal, sendo motivo de exclusão a não detenção da mesma.-----

----- O júri deliberou atribuir os valores calculados da seguinte forma: -----

M. HABILITAÇÃO ACADÊMICA (HA)	
20 valores	Habilitação legalmente exigida
N. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)*	
20 valores	Superior a 90 horas
16 valores	Até 90 horas
14 valores	Até 60 horas
12 valores	Até 30 horas
10 valores	Sem formação profissional adequada ao perfil em referência
O. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
20 valores	> /=5 anos
18 valores	> /=3 anos e < 5 anos
16 valores	> /=2 anos e < 3 anos
14 valores	> /= 6 meses < 2 anos
10 valores	< 6 meses
P. AVALIAÇÃO DESEMPENHO (AD)	
20 valores	Reconhecimento de excelência
16 valores	Desempenho Relevante
14 valores	Desempenho Adequado
8 valores	Desempenho Inadequado/Sem comprovação

* Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem documentados e comprovados no processo de candidatura e cuja atualidade seja considerada (últimos 5 anos).-----

----- A inexistência de avaliação de desempenho por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação de desempenho deve, para efeitos de aplicação dos parágrafos que antecedem, ser devidamente comprovada. A não comprovação determina a atribuição de oito valores no biénio/ano (s) não avaliado.-----

----- O júri deliberou que a classificação final do método de seleção avaliação curricular será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = (15\%HA + 25\%FP + 45\%EP + 15\%AD)$.-----

----- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**-----

----- A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar:-----

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:-----

Competências transversais nucleares-----

a) Orientação para a colaboração;-----

b) Orientação para a mudança e inovação;-----

Competência transversais funcionais-----

c) Comunicação;-----

d) Inteligência emocional;-----

e) Orientação para a segurança.-----

O resultado de cada competência será definido, considerando:-----

20 valores – competência presente a um nível muito elevado;-----

16 valores – competência presente a nível elevado;-----

14 valores - competência presente a bom nível;-----

12 valores – competência presente a um nível suficiente;-----

8 valores – competência presente a um nível reduzido;-----

4 valores – competência ausente.-----

A ponderação deste método para a valoração final é de 40 %.-----

----- O perfil de competências é o constante do ANEXO II a esta ata, dela fazendo parte integrante.-----

----- A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências definido e está associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.---

----- A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, por truncagem, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das atribuídas a cada uma das competências em análise.-----

----- **EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:**-----

Os métodos de seleção são eliminatórios, nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.-----

----- São excluídos do procedimento, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo referido, os/as candidatos/as que obtenham num dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte; e, bem ainda, os/as que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.-----

----- São, ainda, excluídos os/as candidatos/as que não compareçam num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----

----- No tocante à classificação final dos/as candidatos/as, sua ordenação e desempate, deliberou:-----

----- A classificação final (CF) é apurada tendo em conta os resultados obtidos nos métodos de seleção, de acordo com as fórmulas:-----

----- $CF = PC \times 100\%$; ou -----

----- CF= AC x 60% + EAC x 40%, para as situações do artigo 36.º, n.º 2, da LTFP. -----

----- A classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 23.º da Portaria, truncada às centésimas, sendo a ordenação final dos/as candidatos/as efetuada por ordem decrescente de classificação final.-----

----- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria. -----

----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

A Presidente,

O vogal,

A vogal,