

15.1.2. Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e 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 pré-definido, esta prova terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

15.1.2.1. A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

15.2. Método complementar, nos termos do artigo 7.º, da Portaria que regulamenta o Procedimento concursal:

15.2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, com duração de 30 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos da al. a), n.º 7, do artigo 18.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30 % na Avaliação Final.

15.3. Classificação Final (CF): A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$CF = (PC \times 35\%) + (AP \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$ , em que, CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

16. Aos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou, se encontrarem em mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como, das funções acima descritas, podem afastar por escrito no requerimento de admissão ao procedimento a aplicação dos métodos enunciados nos pontos 15.1.1, 15.1.2. e 15.2.1, aplicando-se-lhes os métodos previstos no n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, nomeadamente:

16.1. Métodos Obrigatórios:

16.1.1. Avaliação Curricular (AC) em que serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD). A ponderação dos fatores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexar ao *Curriculum Vitae*. Este fator será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 35 % na Avaliação Final.

16.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise. O resultado desta entrevista permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas. A Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e consistirá numa ponderação de 35 % na Avaliação Final.

16.2. Método Complementar, nos termos do artigo 7.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal:

16.2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, com duração de 30 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos da al. a), n.º 7, do artigo 18.º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30 % na Avaliação Final.

16.3. Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE MONTALEGRE E PADROSO

CF = (AC × 35 %) + (EAC × 35 %) + (EPS × 30 %), em que, CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competência; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

17. Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

18. A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público das instalações da União das Freguesias de Montalegre e Padroso e disponibilizada na página eletrónica.

19. Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final: após homologação será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, local visível e público das instalações da União das Freguesias de Montalegre e Padroso e disponibilizada na página eletrónica.

20. As atas do Júri do Procedimento Concursal onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, serão disponibilizadas aos candidatos sempre que solicitadas.

21. Constituição do júri: Ao abrigo do disposto no artigo 20.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, o júri terá a seguinte composição:

Presidente: Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa do Município de Montalegre;

Vogais Efetivos: António Morais da Costa, Presidente da União de Freguesias de Montalegre e Padroso e Maria José Afonso Baía, Chefe da Divisão de Finanças do Município de Montalegre;

Vogais Suplentes: Maria Irene Esteves Alves, Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Cooperação Social, Cultural e Desportiva e Ana Rita Velho Pedreira, Técnica Superior, ambas do Município de Montalegre.

Em caso de ausência ou impedimento do presidente será o mesmo substituído nessas funções pelo primeiro vogal efetivo.

22. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o presente procedimento.

23. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

24. Exclusão, admissão e notificação de candidatos:

24.1. Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para efeitos de realização de audiência dos interessados, de acordo com o disposto no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua redação atual, por uma das formas previstas no n.º 3 do referido artigo.

24.2. Os candidatos admitidos são convocados por uma das formas previstas no disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual do dia, hora e local para a realização dos métodos ou fases de seleção nos termos previstos do artigo 32.º da mesma Portaria.

25. Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República, a Administração Pública enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdades de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar todo e qualquer forma de discriminação.

26. Dar-se-á cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em que o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal, devendo declarar no requerimento de admissão sob compromisso de honra o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

27. Legislação aplicável: o presente concurso rege-se pelo disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, pela Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual e demais legislação complementar.

28. Nos termos do artigo 19.º, n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua redação atual, o presente aviso será ainda publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), na página eletrónica do Município de Montalegre e, em jornal de expansão nacional, por extrato.

25 de julho de 2018.

O Presidente da União das Freguesias de Montalegre e Padroso,

  
António Morais da Costa