

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VINCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ÁREA ADMINISTRATIVA)

Aos dez dias do mês de outubro de dois mil e vinte e três, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Chefe da Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, Chefe da Divisão Financeira, em regime de substituição, Lina Maria Gomes Ramos Malveiro, e o Técnico Superior, Lino Fernando Marreiros Bernardo, nomeado por despacho do Presidente da Câmara, proferido em 04/10/2023, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, definir o programa da prova de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o mesmo deliberado, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A - MÉTODOS DE SELEÇÃO

A1:

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular e Prova de Conhecimentos:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado.

a) Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

b) Avaliação Curricular (AC): 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 discussão curricular.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 10\%) + (\text{EP} \times 30\%) + (\text{DC} \times 50\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

DC= Discussão curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas – 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 60 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Duração:

- Inferior a 1 ano - 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Natureza:

- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional - 10 valores;
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional - 14 valores;

- Funções de coordenação das atividades desenvolvidas relativamente ao conteúdo funcional - 20 valores

A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

4) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

c) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por: Grupo I - 6 questões de resposta curta (1 valor cada); Grupo II - 13 questões de escolha múltipla (0,75 valores, cada) e Grupo III - 1 questão de desenvolvimento (4,25 valores), num total de 20 valores, de acordo com o seguinte programa:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na parte relativa a férias e faltas e exercício do poder disciplinar) – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 25/2017, de 30 de maio; 73/2017, de 16 de agosto; 49/2018, de 14 de agosto; 79/2019, de 02 de setembro e 2/2020, de 31 de março e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, (a conjugar com o Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho; 120/2015, de 01 de setembro; 90/2019, de 04 de setembro, 93/2019, de 04 de setembro e 1/2022, de 03 de janeiro);

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março; 69/2015, de 16 de julho; 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 28 de dezembro; 50/2018, de 16 de agosto; 66/2020, de 04 de novembro; 24-A/2022, de 23 de dezembro e Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro;

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 82-D/2014, de 31 de dezembro; 69/2015, de 16 de julho; 132/2015, de 04 de setembro; 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 28 de dezembro; 114/2017, de 29 de dezembro; 51/2018, de 16 de agosto; 71/2018, de 31 de dezembro; 2/2020, de 31 de março; 66/2020, de 04 de novembro e Declarações de Retificação n.ºs 46-B/2013, de 01 de novembro; 10/2016, de 25 de maio e 35-A/2018, de 12 de outubro;

- Código do Procedimento Administrativo – aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro; Decreto-Lei n.º 11/2023 e Declaração de Retificação n.º 7-A/2023, de 28 de fevereiro.

- Medidas de Modernização Administrativa – aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 135/1999, de 22 de abril, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 29/2000, de 13 de março; 72-A/2010, de 18 de junho; 73/2014, de 13 de maio; 58/2016, de 29 de agosto; 74/2017, de 21 de junho; Lei n.º 61/2021, de 19 de agosto; Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro e Declaração de Retificação n.º 7-A/2023, de 28 de fevereiro.

A2:

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Prova de Conhecimentos.

a) Avaliação Curricular (AC): 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, sendo para o efeito seguidos os critérios de apreciação e de ponderação descritos na alínea a) do ponto A1, exceto no que se refere à discussão curricular, que não será aplicada a estes candidatos, sendo em alternativa aplicado o fator da avaliação de desempenho. Nesses termos, a fórmula de classificação da Avaliação Curricular a aplicar a detentores de vínculo de emprego público será a seguinte:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 30\%) + (\text{EP} \times 50\%) + (\text{AD} \times 10\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com critérios a seguir indicados:

Desempenho adequado - 14 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Entrevista de avaliação de competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Realização e orientação para os resultados;

Organização e método de trabalho;

Adaptação e melhoria contínua;

Trabalho de equipa e cooperação.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da entrevista de avaliação de competências: 1 hora e 30 minutos.

B - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Para os candidatos referidos no ponto A1 a fórmula será: $OF = (AC \times 40\%) + (PC \times 60\%)$; AP: Apto/Não Apto;

b) Para os candidatos mencionados no ponto A2 a fórmula será: $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$.

Legenda: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; AP = Avaliação Psicológica; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C - ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5

valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;

2.º Residência na área do município.

E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

A Presidente do Júri,

A 1.ª Vogal Efetiva,

O 1.º Vogal Efetivo,