

ATA Nº. 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado - Carreira e categoria de Assistente Técnico – Dois postos de trabalho

Ao sétimo dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Constância, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera:

Presidente – Nuno Ferreira, Técnico Superior.

Vogais Efetivos – Maria Helena Teixeira, Técnico Superior e Sandra Dias, Assistente Técnico, substituindo o primeiro dos quais o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

Vogais Suplentes: Marisa Figueiredo, Chefe da Divisão Municipal Administrativa e Financeira e Isabel Augusto, Técnica Superior.

A reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no art. 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião.

1. DETERMINAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Tendo em conta as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na Administração Pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 233/2022, de 09/09, **deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam.**

a) Para os **candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa¹**, bem como os **candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade**, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes, salvo se a eles expressamente renunciarem aquando da candidatura (n.º 2 e 3 do art.º 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho):

- 1.º Avaliação Curricular (AC)
- 2.º Entrevista de avaliação de competências (EAC)

b) Para os **candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os **candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade** e, ainda, para os **candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

- 1.º Prova Conhecimentos (PC)

¹ O júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal do Município e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público.

- 2.º Avaliação Psicológica (AP)
- 3.º Entrevista de Avaliação Curricular (EAC)

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar expressamente a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, caso em que se submeterá aos métodos de seleção aplicáveis aos candidatos abrangidos pela alínea b).

Os métodos de seleção serão aplicados nos termos do preconizado pelo art. 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, assumindo os mesmos carácter eliminatório.

2. DENSIFICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

2.1 Avaliação curricular (AC)

A **avaliação curricular** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (1HA+2FP+4EP+1AD)/8$$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular
- HA = Habilitação Académica
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional
- AD = Avaliação de Desempenho

As ponderações dos fatores 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 é aberto.

No parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau académico (ou nível de qualificação equiparado certificado pelas entidades competentes) na área submetida a concurso. Não há possibilidade de substituição do grau académico por formação ou experiência profissional. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho 16 Valores
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho 20 Valores

No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) frequentadas a partir de 2014 inclusive, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respectivas ponderações são os seguintes:

Sem formação profissional na área	8 valores;
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a concurso:	
Até 35 horas, inclusive	10 valores
> 35 horas e ≤ 70 horas	12 valores
> 70 horas e ≤ 140 horas	14 valores
> 140 horas e ≤ 300 horas	16 valores
> 140 horas e ≤ 400 horas	18 valores
> 400 horas	20 valores

Sempre que do respetivo certificado não constem o número de horas de duração da ação de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a 5 dias.

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Sem experiência	10 valores
Inferior a 1 ano	12 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	14 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	16 Valores
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos	18 Valores
Superior a 10 anos	20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD)**, pondera-se a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar a avaliação será de 10 valores.

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências 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 perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos indicadores comportamentais em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

A - Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas.

B - Orientação para o serviço público – Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

C - Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

D – Comunicação - Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

E - Relacionamento interpessoal – Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em diferentes contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

F - Adaptação e melhoria contínua - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

G - Inovação e qualidade - Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

O(a) candidato(a) evidencia 4 critérios comportamentais da competência	20 valores
O(a) candidato(a) evidencia 3 critérios comportamentais da competência	16 valores
O(a) candidato(a) evidencia 2 critérios comportamentais da competência	12 valores
O(a) candidato(a) evidencia 1 critério comportamental da competência	10 valores
O(a) candidato(a) não evidencia critério comportamental da competência	8 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

A entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

2.3 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 de língua portuguesa. A prova de

conhecimentos, de natureza teórica, de realização individual e numa única fase, assumirá a forma escrita e terá a duração máxima de duas horas, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova versará sobre o conteúdo funcional da respetiva categoria a concurso, respetivo desempenho de tarefas e, ainda, sobre a legislação, considerada na sua redação atualizada, regulamentos e referências bibliográficas seguidamente identificados:

- Constituição da República Portuguesa (Parte III, Título VIII, Poder Local);
- Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Regime de vinculação de Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica - Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e adaptação aos Serviços das Autarquias Locais - Decreto - Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Orçamento do Estado para o ano de 2023 - Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro;
- Regulamento de Estrutura flexível da Câmara Municipal de Constância;
- Decreto-Lei n.º 103/2012, de 16 de maio (versão consolidada);
- Lei n.º 31/2019, de 3 de maio;
- IFLA — International Federation of Library Associations and Institutions — Descrição bibliográfica internacional normalizada (ISBD). Lisboa: Biblioteca Nacional de Portugal, 2012, ISBN: 978-972-565-479-8;
- Portugal. Ministério da Cultura – Regras portuguesas de catalogação / Armando Nobre de Gusmão, Fernanda Maria Guedes de Campos, José Carlos Garcia Sottomayor . - 2ª reimp. - Lisboa : Biblioteca Nacional de Portugal, 1999 . - 280 p. 24 cm . - Vol. 1: Cabeçalhos, descrição de monografias, descrição de publicações em série, ISBN 972-565-242-8;
- Portugal. Ministério da Cultura — CDU — Classificação Decimal Universal: tabela de autoridade. Lisboa: Biblioteca Nacional de Portugal, 2005, ISBN: 972-565-395-5;
- IFLA — International Federation of Library Associations and Institutions — Manual UNIMARC: formato bibliográfico. Lisboa: Biblioteca Nacional de Portugal, 2008, ISBN: 978 -972 -565 -439 -2;
- Manifesto IFLA/UNESCO sobre bibliotecas públicas: https://repository.ifla.org/bitstream/123456789/2027/1/IFLA_PL%20Manifesto2022_Portuguese.pdf .

Na prova escrita de conhecimentos poderá ser consultada a legislação identificada no aviso de abertura, na sua atual redação, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

A atualização da legislação ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

2.4 Avaliação Psicológica (AP)

A 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” ou “Não Apto”. A entrada dos candidatos para a realização do presente método de seleção tem uma tolerância de quinze minutos, sendo que, após terminar esse tempo, não é admitida a entrada de qualquer candidato para a realização da avaliação psicológica.

3. VALORAÇÃO FINAL

A valoração final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 60\%AC + 40\%EAC$$

em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

$$VF = 70\%PC + 30\% EAC$$

em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Será excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou a avaliação de “Não Apto” num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do art. 21.º da Portaria.

A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do art. 37.º da LTFP, conjugado com o art. 23.º da Portaria.

O Júri deliberou ainda aprovar a calendarização do procedimento apresentada (Anexo I) que faz parte integrante da presente ata.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade e, não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada todos os membros do Júri.



Presidente do Júri:

Nuno Miguel de Mouraz Ferreira

1º Vogal Efetivo:

Maria Helena Garcia Espadinha Pereira Alves Teixeira

2º Vogal Efetivo:

Sandra Margarida da Silva Dias

ANEXO I

Calendarização do procedimento

Fase	Tempo de execução (em dias úteis)	Calendarização
------	--------------------------------------	----------------



Elaboração da ata n.º 1 que fixa os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e valoração final de cada método de seleção	Anterior à publicação do aviso de abertura do procedimento concursal <i>Artigo 9.º</i>	
Prazo de Apresentação de Candidaturas	10 dias <i>Artigo 12.º</i>	Seguintes à data da publicação do aviso
Apreciação das candidaturas	5 dias <i>Artigo 16.º</i>	seguintes ao termo do prazo para apresentação de candidaturas
Apreciação das candidaturas (se mais de 15 candidaturas)	10 dias <i>Artigo 16.º</i>	seguintes ao termo do prazo para apresentação de candidaturas
Caso não haja lugar à exclusão de candidatos:		
Notificação dos candidatos para o início dos métodos de seleção	1 dia <i>Artigo 16.º</i>	Seguintes ao termo da apreciação das candidaturas
Aplicação do primeiro método de seleção	5 dias <i>Artigo 16.º</i>	Seguintes à notificação
Caso haja lugar à exclusão de candidatos:		
Notificação dos candidatos excluídos para audiência prévia	2 dias <i>Artigo 16.º</i>	Seguintes ao termo da avaliação das candidaturas
Notificação dos candidatos admitidos da decisão e admissão	2 dias <i>Artigo 16.º</i>	Seguintes ao termo da avaliação das candidaturas
Aplicação do primeiro método de seleção	5 dias <i>Artigo 16.º</i>	Seguintes à notificação
Notificação para aplicação dos métodos seguintes	5 dias de antecedência <i>Artigo 22.º</i>	
Elaboração da lista de ordenação final	10 dias <i>Artigo 23.º</i>	Seguintes à realização do último método de seleção
Submissão da lista unitária a homologação do dirigente máximo do serviço	2 dias <i>Artigo 25.º</i>	Seguintes à conclusão da audiência dos interessados
Recurso Hierárquico ou Tutelar	30 dias <i>Artigo 168.º CPA</i>	