

**Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois (2) postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, área de Educação Social**

vsalves  
Cota  
BFL

**Júri**

**Ata n.º 1**

Ao dia 13 de janeiro de 2025, nas instalações da Câmara Municipal de Mondim de Basto, pelas 15 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, área de Educação Social, do mapa de pessoal deste Município, aberto por deliberação de Câmara Municipal de 30 de dezembro de 2024 e por despacho de 10 de janeiro de 2025 do Exmo. Senhor Presidente da Câmara, Bruno Miguel de Moura Ferreira, constituído por: Presidente - Vânia de Jesus Santos Sivas Alves, Chefe da Unidade de Ação Social e Saúde, em regime de substituição; Vogais efetivas - Susana Patrícia Teixeira da Mota, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, em regime de substituição, e Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva, Chefe de Unidade de Educação e Cultura, em regime de substituição.

**A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:**

- Definição das fases que comportam os métodos de seleção a utilizar, definição do tipo de prova de conhecimentos e seleção da legislação a abordar;
- Fixação dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação e do sistema de valoração final dos métodos de seleção;
- Referência ao envolvimento de entidades externas públicas ou privadas para a realização do método de seleção Avaliação Psicológica
- Critérios de ordenação preferencial
- Forma de notificação aos candidatos

**I-Métodos de Seleção e definição das fases de realização**

1. Nos termos do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), assim como o Despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 10 de janeiro de 2025, serão aplicados os seguintes os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (A) ou Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências (B).

✓salves

ok  
B/L

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP. Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, estes candidatos podem optar pela realização da Prova de Conhecimentos Escrita em substituição da Avaliação Curricular, devendo para tal, fazer expressamente essa opção, por escrito, no formulário de candidatura, situação em que os candidatos submetem-se aos mesmos métodos de seleção previstos no ponto B).

B) Prova de Conhecimentos Escrita, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, caso o número de candidatos admitidos seja menor ou igual a 5. Nesta situação, o júri faseará a avaliação dos candidatos, avaliando no (s) método (s) seguinte (s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos da alínea b) do n.º 1 de artigo 19º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro. Caso o número de candidatos admitidos seja superior a 5, determina-se a utilização faseada dos métodos de avaliação. Neste caso, será aplicado o primeiro método à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção e métodos seguintes aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e a avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, ou que tenham obtido um resultado de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação, para o método seguinte.

**2. Prova de Conhecimentos Escrita (PC)** - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e/ou questões do tipo “verdadeiro” ou “falso. Durante a realização da prova poderá ser consultada legislação, impressa em papel, desde que não anotada ou comentada. A classificação da PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, sendo a sua ponderação de 70%. na valoração final.

**2.1** A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

**2.1.1 Legislação geral:**

vsalves  
Chok  
Toll

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação vigente;
- Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação vigente;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, (SIADAP), estabelecido pela Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro, na redação vigente;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro: adapta, aos serviços da administração autárquica, o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação vigente;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação vigente;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação vigente;
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, que é o novo Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia (UE), estabelece as regras relativas ao tratamento, por uma pessoa, uma empresa ou uma organização, de dados pessoais relativos a pessoas na EU;
- Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto - Lei da Proteção de Dados Pessoais.

**2.2** Para efeitos da realização da prova, delibera-se o seguinte:

**2.2.1.** Toda a legislação referida deve ser considerada na sua atual redação. A atualização da legislação referida no ponto 2.1.1 ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal é da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre essa legislação atualizada que versará a PC.

**2.2.2.** Duração da PC: 60 minutos.

**2.2.3.** Os candidatos deverão comparecer, à realização da PC, 30 minutos antes da hora marcada, sendo atribuída uma tolerância de 5 minutos, por atraso, após o início da mesma.

**2.2.4.** Os candidatos que pretendam desistir da PC só o poderão fazer decorridos 15 minutos após o seu início. Não serão permitidas ausências da sala, após o início da PC, à exceção de idas à casa de banho, em casos excecionais.

**2.2.5.** Durante a realização da PC, os candidatos não podem comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento, nem recorrer a qualquer tipo de documentação ou

informação cuja utilização não tenha sido expressamente autorizada, sendo que a violação do ora disposto implica a imediata exclusão dos candidatos.

**2.2.6.** Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem serão permitidos o uso de meios eletrônicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, etc., durante a realização da PC.

**3. Avaliação Psicológica (AP)** – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido, expressos em Apto e Não Apto.

Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da Lista de Ordenação Final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método de Avaliação Psicológica, o júri delibera solicitar ao Presidente da Câmara Municipal, que seja diligenciado um pedido de colaboração à DGAEP ou na ausência de disponibilidade desta, de entidade especializada para a aplicação daquele método, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º e dos n.º 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

**4. Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A Avaliação Curricular dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, obtida a partir da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

**AC** – Avaliação Curricular

**HA** – Habilitação Académica

**FP** – Formação Profissional

**EP** – Experiência Profissional

**4.1. A Habilitação Académica (HA)** – O júri delibera avaliar este parâmetro da seguinte forma:

**4.1.1.** Habilitações académicas de grau exigido (Licenciatura/Mestrado) – 16 valores;

**4.1.2.** Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura (Doutoramento) – 20 valores.

15 valores  
Cota  
TBL

**4.2 A Formação Profissional (FP)**, em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas, apenas, com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração será elaborada da seguinte forma:

- Menos de 100 horas de formação ou com formação não relacionada com o posto de trabalho – 10 valores;
- De 101 a 150 horas de formação – 12 valores;
- De 151 a 250 horas de formação – 14 valores;
- De 251 a 350 horas de formação – 16 valores;
- De 351 a 450 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 450 horas de formação – 20 valores.

**4.2.1.** Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

**4.2.2.** Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação corresponde a 3 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;

**4.2.3.** No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir uma diferença entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

**4.2.4.** A avaliação da FP será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

**4.3. Experiência Profissional (EP)**, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Sem experiência ou com experiência até um ano completo – 10 valores;
- Experiência > 1 ano e <= 2 anos – 12 valores;
- Experiência de >2 anos e <= 4 anos – 14 valores;
- Experiência de >4 anos e <=6 anos – 16 valores;
- Experiência > 6 anos e <=8 anos – 18 valores;
- Experiência > 8 anos – 20 valores.

✓ valores  
Nota  
ISA

4.3.1. Na classificação da EP, será tido em consideração o seguinte:

4.3.1.1 Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

4.3.1.2 Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

**5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. Para esse efeito será elaborada uma grelha de avaliação individual, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

5.1. Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.

5.2 As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes, previstas na Portaria n.º 236/2024/1 de 27 de setembro:

**A) Orientação para o serviço público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade;
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros;
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

**B) Orientação para a mudança e inovação:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras;
2. Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade;

Viáveis  
Cook  
FD

3. Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

**C) Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis;
3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

**D) Iniciativa:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização;
2. Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas;
3. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proactiva.

**E) Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho;
2. Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros;
3. Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

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

Vsaves  
Rok  
TBL

Avaliação	Valoração
Possui um nível <u>elevado</u> da competência (para candidatos/as que evidenciem 3 indicadores comportamentais da competência)	20 valores
Possui um nível <u>bom</u> da competência (para candidatos/as que evidenciem 2 indicadores comportamentais da competência)	16 valores
Possui um nível <u>suficiente</u> da competência (para candidatos/as que evidenciem 1 indicador comportamental da competência)	12 valores
Possui um nível <u>insuficiente</u> da competência (para candidatos/as que não evidenciem indicadores comportamentais da competência).	8 valores

Por aplicação da seguinte fórmula:

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

5.2.2. Duração da EAC: média de 30 minutos por cada candidato.

## 6. Ordenação Final (OF)

6.1 A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70\% * PC) + (30\% EAC)$$

ou

$$OF = (60\% AC) + (40\% EAC)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

## II. Critérios de ordenação preferencial

1. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

2. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Orientação para a mudança e inovação”;

2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Iniciativa”;

3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência “Inteligência emocional”.

## III. Forma de notificação aos candidatos

1. A notificação aos candidatos, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é efetuada através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível, ou



adequada, a notificação, através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

2. De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria os candidatos excluídos, no âmbito da apreciação das candidaturas, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

3. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação do dia, hora e local, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria.

4. A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público no edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página eletrónica do Município.

5. A Lista de Ordenação Final, unitária e ordenada por ordem decrescente da nota final, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mondim de Basto e disponibilizada na sua página eletrónica.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

A Presidente,



Vânia de Jesus Santos Sivas Alves

A 1.ª Vogal efetiva



Susana Patrícia Teixeira da Mota

A 2ª Vogal efetiva,



Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva