MONDIM DE BASTO

MUNICÍPIO

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para a carreira geral de Assistente Técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Aos 30 dias do mês de outubro de 2020, reuniu o júri designado por despacho de 22 de outubro de 2020, da Exma. Senhora Presidente da Câmara, constituído por Susana Patrícia Teixeira da Mota, Chefe de Divisão | Divisão Administrativa e Financeira, na qualidade de Presidente; Emília Vieira de Carvalho Gonçalves — Técnica Superior (Relações Internacionais) e Altina da Assunção Rodrigues de Carvalho Gomes — Técnica Superior (Direito), na qualidade de 1.ª e 2.ª Vogais efetivos; Pedro Miguel Carvalho Seca Pinto dos Reis — Técnico Superior (área de contabilidade) e Sílvia Maria Marques Teixeira Pereira Afonso — Técnica Superior (Engª Agro Pecuária), na qualidade de 1ª e 2ª vogais suplentes, respetivamente, no âmbito do procedimento, em título, para efeitos de definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento, tendo em conta o teor do despacho que determinou a sua abertura.

1. **Métodos de seleção**

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico -funcional do candidato, bem como o artigo 6.º daquela Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

1.1 — Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico -funcional do candidato, bem como o artigo 6.º daquela Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**, para os restantes candidatos.

1.1.1 — Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 1.1. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no ponto 6 do Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

1.2 — **Prova de Conhecimentos (PC),** que 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, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas.

1.2.1 — A prova de conhecimentos sujeita - se aos temas e legislação referidos no ponto 1.2.1.2, a qual pode ser consultada durante a sua realização mesmo que anotada e comentada, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, Tablet ou PC).

1.2.1.1 — Duração: 60 minutos.

1.2.1.2— Temas e legislação:

Legislação geral:

Decreto -Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Modernização Administrativa, na sua redação atual;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual — Código do Trabalho.

1.2.3 — Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece -se o seguinte: A atualização da legislação referenciada no ponto 1.2.1.2. ocorrida após a presente publicitação, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

1.3 — **Avaliação Psicológica (AP),** que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 5., podendo comportar uma ou mais fases.

1.3.1 — A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de

Quota
P. G.

Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

1.4 — **Avaliação Curricular (AC),** que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo curriculum vitae, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:

1.4.1 — **Habilitação Académica (HA),** valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho a prover (12.º ano de escolaridade ou nível de qualificação equivalente) - 20 valores.

1.4.1.1 — Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece -se o seguinte:

a) Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) Caso o candidato detenha mais de uma habilitação académica, desde que pertinente para o ingresso na categoria de assistente técnico será ponderada a habilitação académica em que tenha média final da habilitação literária mais elevada.

1.4.2 — **Formação Profissional (FP),** em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

1.4.2.1 — Parte-se de uma Base de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, ao que acresce:

1.4.2.1.1 — Formação diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: Até 100 horas: 0,5 valores; de 101 horas até 150 horas: 1 valor; de 151 horas até 200 horas: 1,5 valores; de 201 horas até 250 horas: 2 valores; de 251 horas até 300 horas: 2,5 valores; de 301 horas até 350 horas: 3 valores; de 351 horas até 400 horas: 3,5 valores; de 401 horas até 450 horas: 4 valores; de 451 horas até 500 horas: 4,5 valores; superior a 500 horas: 5 valores.

1.4.2.1.2 — Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: Até 100 horas: 0,3 valores; de 101 horas até 150 horas: 0,6 valores; de 151 horas até 200 horas: 0,9 valores; de 201 horas até 250 horas: 1,2 valores; de 251 horas até 300 horas: 1,5 valores; de 301 horas até 350 horas: 1,8 valores; de 351 horas até 400 horas: 2,1 valores; de 401 horas até 450 horas: 2,4 valores; de 451 horas até 500 horas: 2,7 valores; superior a 500 horas: 3 valores.

1.4.2.2 — Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 11.4.2.1.1 e 1.4.2.1.2 esclarece -se o seguinte:

a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas;

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado;

1.4.3 — **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 inerentes à categoria de assistente técnico, desde que respeitantes à área de atividade a que se destina o respetivo procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, ponderando:

1.4.3.1 — Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

1.4.3.1.1 — Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica: 6 valores;

1.4.3.1.2 — Em serviços da Administração Autárquica: 8 valores.

1.4.3.2 — Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

1.4.3.2.1 — Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica: 10 valores;

1.4.3.2.2 — Em serviços da Administração Autárquica: 12 valores.

1.4.3.3 — Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores.

1.4.3.4 — Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor.

1.4.3.5 — Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece -se o seguinte:

a) 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;

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 11.4.3.1 e 11.4.3.2, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 11.4.3.1 e 11.4.3.2, é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 11.4.3.3 e 11.4.3.4, a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 11.4.3.2.

1.4.4 — **Avaliação do Desempenho (AD),** em que será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando -se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

1.4.4.1 — Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece -se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

1.4.4.2 — Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64 -A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55 -A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66 -B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

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

AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

1.5 — **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

1.5.1 — A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 4 do aviso, é avaliada segundo 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 pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

1.5.2 — Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência: 20 valores; detém um nível bom da competência: 16 valores; detém um nível suficiente da competência: 12 valores; detém um nível reduzido da competência: 8 valores; detém um nível insuficiente da competência: 4 valores.

1.5.3 — A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado; Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido; Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

1.5.3.1 — Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

1.5.4 — Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

1.6 — **Entrevista Profissional de Seleção (EPS),** que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

a) Interesse e motivação profissional;

b) Capacidade de expressão e comunicação;

c) Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;

d) Integração sócio -laboral.

1.6.1 — A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado; Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido; Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

1.6.2 — Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

1.6.3 — Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: duração máxima 30 minutos.

2 — **Ordenação Final:**

2.1 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso (pontos 1.2. e seguintes), 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 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

2.2 — A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

OF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS

em que:

OF = Ordenação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no Formulário Tipo de Candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de

Competências no Formulário Tipo de Candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

2.3 — A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

2.4 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mondim de Basto e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

2.5 — Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetua -se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

2.6 — Critérios de Ordenação Preferencial: subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar -se -ao os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Os candidatos com mais elevada média final do 12.º ano de escolaridade ou nível de qualificação equivalente, ou se detiverem mais do que uma habilitação académica, aquela com média final mais elevada.

2.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

3.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional "Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função";

4.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional "Interesse e motivação profissional";

5.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional "Integração sócio laboral"

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

A 1.ª Vogal Efetivo	O Presidente do Júri	A 2.ª Vogal Efetivo
Emília Gonçalves	Susana Patrícia Teixeira Mota	Alfina Carvalho Cruz