

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DESTINADO A OCUPAR UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

Ata número um

No dia 19 de junho de 2020, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 9:30 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 19 de junho de 2020, para o procedimento concursal comum com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a ocupar um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, constituído por:

Presidente: Rui Manuel Moutinho Ferreira, Diretor do Departamento de Administração Geral;

Vogais efetivos: José António Rodrigues Gonçalves, Chefe da Divisão de Serviços Jurídicos e Fiscalização, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Agostinho Fernando Ataíde Moreira Soares, Chefe da Divisão de Tecnologias de Informação.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: *"Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços; Realizar atendimento ao público presencial e telefónico; Receber documentação/processos, bem como elaborar notificações; garantir o cumprimento de despachos/decisões e emitir alvarás, certidões e editais; arquivar processos e calcular taxas, sem prejuízo de outras tarefas que lhe venham a ser atribuídas, desde que compatíveis com o grau de complexidade da carreira respetiva".*

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o artigo 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.


1

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 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, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP;

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

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

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases tem carácter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no artigo 7.º da Portaria, a aplicação do segundo método de seleção e dos métodos de seleção seguintes é apenas efetuada aos 20 candidatos com pontuação mais elevada aprovados no primeiro método de seleção imediatamente anterior.

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, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, será efetuada em suporte de papel.


2.1. A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação, sendo que apenas pode ser consultada durante a sua realização a legislação abaixo indicada:

Temas:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código Procedimento Administrativo;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais;
- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação.

Legislação:

- Lei Constitucional;


2

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei n.º 73/3013, de 3 de setembro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro.

2.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

2.2.1. Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada a legislação referida no ponto 2.1., desde que não anotada, nem comentada;

2.2.2. A atualização da legislação referenciada no ponto 2.1., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

2.2.3. A legislação mencionada no ponto 2.1. encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt>;

2.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. Duração aproximada da Prova de Conhecimentos: 60 minutos.

3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que 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;

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

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:

- a) Habilitações académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

AC – Avaliação Curricular;



HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional.

4.1. Parâmetro Habilitações Académicas:

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, adequada ao cargo a prover, nos termos da tabela seguinte:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
Habilitação Académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º ano de escolaridade)	20 valores

4.2. Formação Profissional (FP):

No parâmetro Formação Profissional, serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, e será valorado do seguinte modo:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação profissional relevante	10 valores
Por cada ação de formação devidamente documentada, com relevância para o desempenho das funções, acresce 0,5 valores, até ao limite de 20 valores	

4.3. Parâmetro Experiência Profissional:

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional na Administração Local, devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência ≤ 1 ano	12 valores
Experiência > 1 ano e ≤ 2 anos	14 valores
Experiência > 2 anos e ≤ 3 anos	16 valores
Experiência > 3 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) 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.

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.

5.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta 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 ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

5.1.1 **Orientação para o serviço público:** em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão – competência ponderada a 10%.

5.1.2 **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica – competência ponderada a 10%.

5.1.3 **Trabalho de equipa e cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa – competência ponderada a 10%.

5.1.4 **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Avaliar a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente – competência ponderada a 10%.

5.1.5 **Realização e Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são atribuídas – competência ponderada a 10%.

5.1.6 **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades – competência ponderada a 50%.

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

Escala	Classificação	Nível Classificativo
100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 99%	16 valores	Nível Bom
54% a 74%	12 valores	Nível Suficiente
30% a 49%	8 valores	Nível Reduzido

0% a 29%	4 valores	Nível Insuficiente
----------	-----------	--------------------

5.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

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.

6.1. A Entrevista Profissional de Seleção 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.

6.2. A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

6.2.1. Interesse e motivação profissional:

Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções do lugar a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica; formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Amarante, em particular.

Valoração

- 4 valores - Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função
- 8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função
- 12 valores - Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função
- 16 valores - Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função
- 20 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função

6.2.2. Capacidade de expressão e comunicação:

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).

Valoração

- 4 valores - Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
- 8 valores - Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação
- 12 valores - Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação
- 16 valores - Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação
- 20 valores - Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação

6.2.3. Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função:

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função do posto de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para

desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade.

Valoração

4 valores - Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função

8 valores - Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função

12 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função

16 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função

20 valores - Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função

6.2.4. Perfil:

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar as regras do serviço que integrará, as regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa e com os munícipes.

Valoração

4 valores - Não manifestou capacidade de integração sócio-laboral

8 valores - Manifestou pouca capacidade de integração sócio-laboral

12 valores - Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral

16 valores - Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral

20 valores - Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral

6.3. 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;

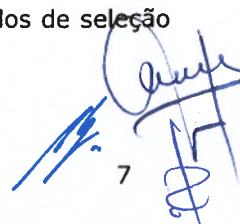
Inferior a 6 valores nível Insuficiente.

6.3.1. 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 Profissional de Seleção.

6.4. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

7. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

7.2. 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:

 7

$$OF = 0,40 \text{ MSOA} + 0,30 \text{ MSOB} + 0,30 \text{ EPS}$$

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 caraterizadora 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.

7. 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 e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função";
- 3.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção "Interesse e motivação profissional";
- 4.º Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri



Rui Manuel Moutinho Ferreira

O 1.º Vogal Efetivo



José António Rodrigues Gonçalves

O 2.º Vogal Efetivo



Agostinho Fernando Ataíde Moreira Soares

