



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

ATA N.º 1

Definição dos Requisitos e Métodos de Seleção

Procedimento concursal comum para ocupação de quatro postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (3 técnicos superiores de serviço Social e 1 técnico superior na área das Humanidades) previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Montalegre, na área de Ação Social, para a Divisão Sócio Cultural e Educação.

No dia 18 de agosto de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, no salão nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho do Sr. Presidente da câmara a 21 de julho de dois mil e vinte e um, composto da seguinte forma.

Presidente: Maria Irene Esteves Alves, Chefe da Divisão Sócio Cultural e Educação.

Vogais efetivos:

- 1.º - Ana Rita Velho Pedreira, técnica superior.
- 2.º Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe de Divisão Administrativa.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção - parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método.
 - 1.1. Sistema da classificação final.
 - 1.2. Métodos obrigatórios.
 - 1.2.1. Prova de Conhecimentos Teórica na forma escrita e Avaliação Psicológica.
 - 1.2.2. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
 - 1.3. Métodos complementares.
 - 1.3.1. Entrevista Profissional de Seleção.
2. Critérios de desempate para efeitos da classificação final unitária
3. Calendarização dos métodos de seleção

Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri, por unanimidade, deliberou que:

Os métodos obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e artigo 5º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os métodos de seleção – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedido da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

H
Tome
Medicine

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

a)

Avaliação Curricular – 35%;
Entrevista de Avaliação de Competências – 35%.
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

b)

Prova de Conhecimentos – 35%;
Avaliação Psicológica – 35%.
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Os resultados obtidos serão expressos na escala de 0 a 20 valores e obedecerão ao disposto no artigo 9º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos do nº 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que os compõem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem aos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Métodos obrigatórios

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos dois ciclos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho, e terá uma ponderação de 35% para a valoração final.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (1HA + 1FP + 2EP + 1AD) / 5$$

sendo:

HA – Habilitações Académicas - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Licenciatura pós-Bolonha – 16 Valores
Licenciatura pré-Bolonha – 18 valores
Habilitações superiores – 20 Valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional – 0 valores
Até 6 horas de formação – 6 valores
6 a 12 horas de formação – 8 valores
12 a 18 horas de formação – 12 valores
18 a 30 horas de formação – 14 valores
30 a 90 horas de formação – 16 valores



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Handwritten signature: P. Gomes Rodriane

90 a 120 horas de formação – 18 valores
+ de 120 horas de formação – 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas

Uma semana = 30 horas

Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência – 0 valores

Com experiência até 6 meses – 8 valores

Com experiência até 1 ano – 10 valores

Superior a 1 ano e até 2 anos – 12 valores

De 2 a 4 anos – 14 valores

De 4 a 6 anos – 16 valores

De 6 a 8 anos – 18 valores

Superior a 8 anos – 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de desempenho - em que se pondera a avaliação relativa à média dos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro):

Desempenho Relevante: Entre 4 e 5 – 20 valores

Desempenho Adequado: Entre 2 e 3,999 – 16 valores

Desempenho Inadequado: Entre 1 e 1,999 – 8 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados), é atribuída a avaliação de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado.

Sobre o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, deliberou o Júri por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos com a formação adequada ou por outros técnicos desde que devidamente formados para a utilização deste método.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração máxima de 30 minutos e serão avaliados 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. Este método tem uma ponderação de 35% para a valoração final.

A aplicação basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com um perfil de competências, previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências:

- a. Conhecimento especializados e experiência (20%)
- b. Trabalho de equipa e cooperação (20%)



- c. Iniciativa e autonomia (20%)
- d. Orientação para o serviço público (20%)
- e. Otimização de recursos (20%)

O Guião da Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte ao da aplicação do mesmo.

A EAC será valorada de acordo com a formula:

$$EAC = (a*0,2 + b*0,2 + c*0,2 + d*0,2 + e*0,2)$$

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica

Prova de conhecimentos - este método de seleção, cuja classificação será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências/tarefas da função:

Esta prova consistirá na realização de uma prova de natureza teórica revestindo a forma escrita, com questões de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento, com consulta da legislação não comentada/anotada, que terá a duração máxima de 90 minutos. Será valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, e incidirá sobre as seguintes matérias: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro na sua atual redação, Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais, Portarias n.ºs 63/2021, 65/2021 de 31 de março, decreto-lei n.º 37/2018 de 04 de junho, regulamentado pela Portaria n.º 230/2018 de 17 de agosto.

A Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte àquela.

Quanto ao método de seleção Avaliação Psicológica, será aplicado o previsto no nº 3 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de acordo com o perfil profissional e competências previamente definidos. A avaliação psicológica será valorada com as menções de Apto e Não Apto, através dos seguintes níveis classificativos: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).

A aplicação deste método terá uma expressão na avaliação final de 35%.

Métodos complementares.

Entrevista Profissional de Seleção: visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. 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, este método tem uma valoração de 30% para a avaliação final

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

- a) **Motivação**, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu empenho;
- b) **Expressão e fluência verbais**, que aliviará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação;



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

*Y. Que
Reluena*

c) Sentido Crítico, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efetivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no desenvolvimento;

d) Espírito de equipa, que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar;

a) Motivação

1º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata.	Elevado (20 valores)
2º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3º nível	Evidencia suficiente e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata.	Insuficiente (4 valores)

b) Expressão e fluência verbais

1º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Elevado (20 valores)
2º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Bom (16 valores)
3º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a Intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas.	Insuficiente (4 valores)

c) Sentido Crítico

1º nível	Transparecer ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2º nível	Transparecer ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3º nível	Transparecer ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Transparecer ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Transparecer ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-	Insuficiente (4valores)

Rodrigues

a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.

d) Espírito de equipa

1º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Elevado (20 valores)
2º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Bom (16 valores)
3º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Suficiente (12 valores)
4º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Reduzido (8 valores)
5º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Insuficiente (4 valores)

A ordenação final dos candidatos (OF): A classificação final dos candidatos (CF) que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das avaliações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação, de acordo com o universo dos candidatos, de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%) \text{ ou } CF = (PC \times 35\%) + (AP \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação Competências;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Relativamente ao ponto 2. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- a) Candidato que exerça ou tenha exercido funções no posto de trabalho a concurso;
- b) Domicílio fiscal na área do município;
- c) Menor idade.

Relativamente ao ponto 3. da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Para os métodos de seleção obrigatórios serão notificados os interessados, por escrito, indicando a data, hora e local da realização da mesma.

Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com trinta minutos de antecedência da hora marcada, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade.

Do aviso de abertura deste procedimento concursal constará os critérios de convocatória para este método de seleção obrigatório, sendo convocados todos os candidatos admitidos ao presente concurso, ou seja, todos os candidatos cuja exclusão não tenha sido comunicada até àquela data.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a Ata para efeitos da elaboração do aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a

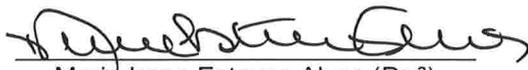


CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

51

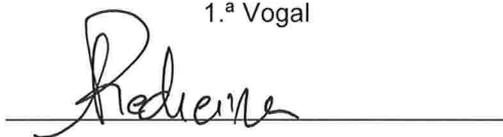
presente ata.

O JÚRI,
Presidente



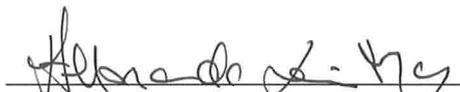
Maria Irene Esteves Alves (Dr.ª)

1.ª Vogal



(Ana Rita Velho Pedreira Dr.ª)

2.ª Vogal



(Maria Fernanda Dinis Moreira Dr.ª)

