



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Divisão Administrativa - RH

ATA N.º 1

Definição dos Requisitos e Métodos de Seleção

Procedimento concursal comum para ocupação de onze postos de trabalho de Assistente Operacional, em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado.

No dia 21 de junho de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, no salão nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho da Sra. Presidente da câmara 30 de maio de dois mil e vinte e três, composto da seguinte forma: -----

Presidente: Maria Gorete Barroso Afonso, Chefe de Divisão de Sócio Cultural e Educação, da Câmara Municipal de Montalegre. Vogais efetivos: Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa, e Maria José Afonso Baía, Chefe de Divisão Financeira da Câmara Municipal de Montalegre. Vogais Suplentes: Ana Rita Velho Pedreira, Técnica Superior e Maria Manuela Flambo Pedreira, Técnica Superior a executar funções de secretária do Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação ambas da Câmara Municipal de Montalegre. ----

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36º, do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e nos termos dos artigos 17º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final, descritos no aviso de abertura, a publicar na Bolsa de Emprego Público (BEP). -----

Métodos de seleção – Nos termos do artigo 36º, da LFTP, conjugado com o disposto nos artigos 17º e 18º, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes: -----

- Prova de conhecimentos (PC)-----
- Avaliação Psicológica (AP)-----

a) A Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza escrita, com perguntas de escolha múltipla e de desenvolvimento, com uma duração máxima de 60 minutos, com consulta de legislação não comentada/anotada, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas. -----

Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20 de junho, na atual redação (artigo 70º artigo 71º, artigo 73º, artigo 126º e artigos 176º e 193º), Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares, Direção – Geral da Educação e Direção-Geral da saúde de 2018 (disponível no site da Direção- Gral da Saúde em <https://www.dge.mec.pt/noticias/educacao-saude/orientacoes-sobre-ementas-e-refeitorios-escolares-2018>) Regulamento (CE) nº 1019/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Outubro de 2008, que altera o anexo II do Regulamento (CE) nº852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativo à higiene dos géneros alimentícios, Carta ética da Administração Pública, bem como, o Conteúdo Funcional, previsto no Anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual.-----

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. -----

b) Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referencia o perfil de competências previamente definido. -----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de APTO e NÃO APTO, sendo excluídos os candidatos que obtenham a classificação NÃO APTO.-----

A Avaliação Psicológica será preferencialmente realizada nos termos do nº 2, do artigo 17º, da portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e no caso de sua inviabilidade, nomeadamente por razões que possam atrasar os prazos da tramitação previstos para a realização do presente procedimento concursal, ou pela necessidade de um acompanhamento global do processo, nos termos do nº3, do referido artigo 17º.-----

No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do nº2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

c) Avaliação Curricular (AC) – Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. -----

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), expressa até às centésimas e será calculada da seguinte forma: -----

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

Em que: -----

AC – Avaliação Curricular-----

HA – Habilitação Académica-----

FP – Formação Profissional-----

EP - Experiência Profissional-----

Para a avaliação do parâmetro Habilitação Académica (HA), ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes com a seguinte valoração: -----

- Escolaridade mínima obrigatória: (exigida de acordo com a idade, e com formação adequada), nos termos da alínea a), do nº1, do artigo 86º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n. º35/2014, de 20 de junho – **15 valores**; -----

- Habilitações superiores às legalmente exigidas – **20 valores**; -----

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

Mais de 120 horas de formação	20 valores
De 90 a 120 horas de formação	18 valores
De 30 a 90 horas de formação	16 valores
De 18 a 30 horas de formação	14 valores



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Divisão Administrativa - RH

De 12 a 18 horas de formação	12 valores
De 6 a 12 horas de formação	8 valores
Até 6 horas de formação	6 valores
Sem formação profissional	0 valores

Na ausência de indicação do número de horas nos respetivos documentos comprovativos serão contabilizadas da seguinte forma: -----

Um dia = 6 horas; -----

Uma semana = 30 horas; -----

Um mês = 120 horas; -----

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre à execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e o grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo serviço de origem, sendo classificada nos seguintes termos: -----

Mais de 8 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 6 até 8 anos de tempo de serviço	18 valores
Mais de 4 até 6 anos de tempo de serviço	16 valores
De 2 até 4 anos de tempo de serviço	14 valores
De 1 até 2 anos de tempo de serviço	12 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	10 valores
Até 6 meses de tempo de serviço	8 valores
Nenhum tempo de serviço	0 valores

d) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC incidirá sobre a lista de competências prevista para a respetiva carreira na Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro e respetivos anexos. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências 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 atribuídos às competências acima mencionadas. -----

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: -----

- Conhecimento especializados e experiência (20%)-----
- Trabalho de equipa e cooperação (20%)-----
- Iniciativa e autonomia (20%)-----
- Orientação para o serviço público (20%)-----
- 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: -----

$$\text{EAC} = (a \cdot 0,2 + b \cdot 0,2 + c \cdot 0,2 + d \cdot 0,2 + e \cdot 0,2)$$

Valoração dos métodos de seleção – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases. -----

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores e a Ordenação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

- Para os candidatos que efetuem a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica: -----

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 100\%) + (\text{Apto} / \text{Não Apto})$$

- Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: --

$$\text{OF} = (\text{AC} \times 60\%) + (\text{EAC} \times 40\%)$$

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento. -----

Em cumprimento do disposto no nº3, do artigo 3º, do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

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. -----

A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e no site institucional do Município - www.cm-montalegre.pt. -----

Publicitação da Lista de Ordenação Final – após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e disponibilizada no site institucional do Município - www.cm-montalegre.pt. -----

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O JÚRI

(Maria Gorete Barroso Afonso)

(Maria Fernanda Dinis Moreira)

(Maria José Afonso Baía)