



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Handwritten signature: Helena

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de dois postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira de técnico superior, no âmbito do projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social – 5.ª Geração (CLDS – 5G) , na área de Ciências Sociais ou Ciências Jurídicas, para a Divisão Sócio Cultural e Educação.

ATA N.º 1

-Definição dos Requisitos e Métodos de Seleção-

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

Presidente: Dra. Maria Gorete Barroso Afonso, Chefe de Divisão Sócio Cultural e Educação da Câmara Municipal de Montalegre. Vogais efetivos: Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe da Divisão Administrativa e Ana Rita Velho Pedreira, Chefe de Unidade de Inclusão e Ação Social, ambas da Câmara Municipal de Montalegre. -----

A presente reunião teve como objetivo a definição dos requisitos e métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, de acordo com o artigo 9.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. Nesses termos foi deliberado pelo presente júri e de acordo com os pontos a seguir indicados o seguinte: -----

Primeiro - Métodos de seleção

Nos termos do art. 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LFTP, serão aplicados no presente recrutamento os métodos de seleção seguintes: **Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos: -----

- I) Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar 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. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Escrita de conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular conforme o disposto no n.º3 do artigo 36.º da LFTP. -----
- II) Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos. -----


Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto no método de Avaliação Psicológica e os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

Segundo – Prova Escrita de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

Este método de seleção será realizado individualmente, 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 (com 15 minutos de tolerância). Será valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, e incidirá sobre as seguintes matérias: -----

Nos termos do disposto da alínea a) do n.º2 do artigo 20º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeito de correção. Não serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, etc. durante a realização da prova.-----

De seguida, é descrita a documentação necessária a sua realização: -----

Legislação comum:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20 de junho, na atual redação; -----
- Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro que estabelece o Sistema Integrado de Gestão de Avaliação do Desempenho na Administração Pública; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º4/2015, de 7 de janeiro na sua atual redação; -----
- Regulamento Geral da Proteção de Dados (RGPD); -----
- Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho; -----
- Lei n.º75/2013 de 12 de setembro, estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º73/2013 de 3 de setembro, Regime Financeiro das Autarquias Locais e Comunidades Intermunicipais; -----
- Código de Ética e conduta do Município de Montalegre publicado no Diário da República n.º19/2014, série II no dia 26 de janeiro de 2024; -----
- Lei nº50/2018 de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais; -----
- Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; -----
- Lei n.º 105/2018, de 29 de novembro - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da habitação; -----
- Lei n.º21/2019 de 30 de Janeiro - Competências dos órgãos municipais e das entidades



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Handwritten signature: Hoffmann
Handwritten signature: Rodolfo

- intermunicipais no domínio da educação; -----
- Lei n.º 22/2019, de 30 de Janeiro - Competências dos municípios no domínio da cultura;
 - Lei n.º 23/2019, 30 de janeiro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde; -----
 - Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro - regime geral de proteção de denunciante de infrações, transpondo a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União; -----
 - Constituição da República Portuguesa; -----
 - Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, Município de Montalegre; -----
 - Regulamento interno dos serviços da Câmara Municipal; -----
 - Regulamento Municipal de atribuição de bolsas de estudo; -----
 - Regulamento Municipal de concessão de apoio à família. -----

Terceiro - Avaliação Curricular (AC)

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, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho. -----

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

$$AC = (HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 20\%)$$

sendo: -----

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

Doutoramento na área exigida= 20 valores-----

Mestrado (pré Bolonha) = 18 valores-----

Mestrado (pós Bolonha) ou licenciatura (pré Bolonha) = 15 valores-----

Licenciatura pós Bolonha na área exigida = 12 valores-----

FP – Formação Profissional: consideram-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: -----

Hoffmann
Rede

Mais de 300 horas de formação = 20 valores -----
De 201 a 300 horas de formação = 18 valores -----
De 101 a 200 horas de formação = 16 valores -----
De 51 a 100 horas de formação = 14 valores -----
De 36 a 50 horas de formação = 12 valores -----
Até 35 horas de formação = 10 valores -----
Sem formação profissional – 0 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-se e ponderando-se com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Mais de 7 anos de tempo de serviço = 20 valores -----
Mais de 5 até 7 anos de tempo de serviço = 18 valores -----
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço = 16 valores -----
Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço = 14 valores -----
Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço = 12 valores -----
Até 1 ano de tempo de serviço = 8 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 Excelente 20 Valores -----
Desempenho Relevante 16 Valores -----
Desempenho Adequado 12 Valores -----
Desempenho Inadequado 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. -----

Quarto - Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido,



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

Handwritten signature: João Paulo

podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. -----

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. -----

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. -----

A aplicação deste método, 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: -----

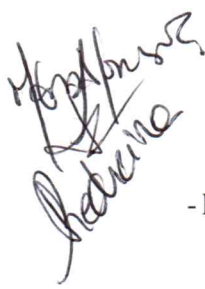
$$EAC = (a \times 20\% + b \times 20\% + c \times 20\% + d \times 20\% + e \times 20\%)$$

Sexto — Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

$$OF = (PC \times 60\%) + AP (Apto / Não Apto) + (EAC \times 40\%)$$

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

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

Legenda: -----

OF - Ordenação Final; -----

PC - Prova de Conhecimentos; -----

AP – Avaliação Psicológica; -----

AC - Avaliação Curricular; -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Sétimo — Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas); -----

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com desempenho da função (devidamente comprovadas); -----

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) no item “Trabalho de equipa e cooperação”; -----

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) no item “Orientação para o serviço público”; -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados, equivale à desistência do presente procedimentos concursal, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 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. -----

O júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade ou falta de recursos ou meios, ou a necessidade de incremento de maior transparência assim o exigiam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

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. -----



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

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. -----

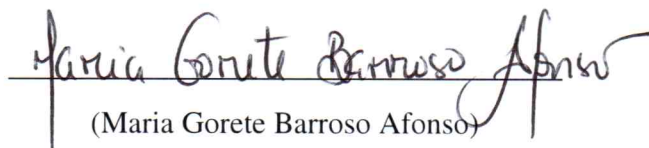
Publicitação da Lista de Ordenação Final – após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e disponibilizada no site institucional do Município - www.cm-montalegre.pt. -----

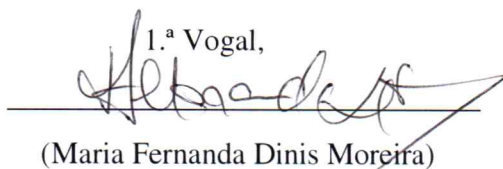
Todas as deliberações constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade. ----

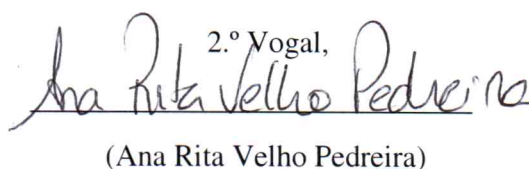
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O JÚRI

Presidente,


(Maria Gorete Barroso Afonso)

1.ª Vogal,

(Maria Fernanda Dinis Moreira)

2.º Vogal,

(Ana Rita Velho Pedreira)