

## Ata n.º 1\_AT2

Aos dezassete dias do mês de julho de dois mil e vinte, reuniu o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 posto de trabalho por tempo indeterminado na categoria e carreira de Assistente Técnico na área de controlo interno e jurídico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Alijó, aberto por despacho do Presidente da Câmara, data de 17 de julho de 2020, estando presentes todos os membros do Júri.

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, tendo o Júri, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, no n.º 1, do artigo 6.º e alínea a), do n.º 1, do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

### 1. Métodos de Seleção

Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

#### A) Prova de conhecimentos (PC)

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 40%. A prova incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica/técnica, assume a forma escrita e natureza teórica, de realização individual, em suporte papel, com possibilidade de consulta de materiais exclusivamente em suporte de papel, tendo uma duração máxima de 120 minutos.

A prova de conhecimentos incide sobre a seguinte bibliografia/legislação:

#### a) Conteúdos de ordem genérica:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro – Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Modernização Administrativa, na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho, na sua redação atual;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, na sua redação atual;
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro – Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, na sua redação atual;
- Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto – adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente, na sua redação atual;
- Regulamento Orgânico do Município de Alijó (publicado pelo Aviso n.º 5240/2017 na 2.ª série do Diário da República n.º91, de 11/05/2017);
- Constituição da República Portuguesa.

#### b) Conteúdos de ordem específica/técnica

- Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro – Ilícito de Mera Ordenação Social;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos;
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual – Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos.

#### B) Avaliação psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica (AP), com ponderação de 30%, 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 referência o perfil de competências previamente definido, sendo efetuada por entidade especializada.

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. Na última fase do método, para cada candidato que o tenha completado, será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Nesta última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores e Insuficiente - 04 valores.

#### C) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado — 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores e Insuficiente — 4 valores. O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

#### 2. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP

Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

### A) Avaliação curricular (AC)

A AC visa 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 de desempenho obtida.

Na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:

- A **habilitação académica (HA)**;
- A **formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A **experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
- A **avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica a do posto de trabalho a ocupar.

#### Habilitação académica (HA)

A habilitação académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o 12.º ano de escolaridade ou curso equivalente. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de assistente técnico, conforme anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Assim, o Júri deliberou o seguinte:

Habilitações académicas	Valoração
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura	18 valores
Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura	20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

#### Formação profissional (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

i) Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:

Formação profissional	Valoração
Sem formação	0 valores
Com duração até uma semana (30 horas)	0,5 valores cada
Com duração até duas semanas (60 horas)	1 valor cada
Com duração superior a 60 horas	1,5 valores cada
Com duração de um ano ou superior	2 valores

- ii) A participação em seminários, conferências, colóquios e ações afins relacionados os postos de trabalho a preencher é valorada como ações de formação com duração até uma semana.
- iii) As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo.
- iv) Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.
- v) Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

### Experiência profissional (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher a avaliar da seguinte forma:

Experiência profissional	Valoração
Menos de um ano	8 valores
Entre um e dois anos	10 valores
Entre três e quatro anos	12 valores
Entre cinco e seis anos	14 valores
Entre sete e oito anos	16 valores
Entre nove e dez anos	18 valores
Mais de dez anos	20 valores

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências previamente definidas.

O fator é avaliado tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores.

Nota: Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

### Avaliação do desempenho (AD)

A avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada a atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: Desempenho relevante com reconhecimento de Excelência 20 (vinte) valores, Relevante 16 (dezasseis) valores, Adequado 12 (doze) valores e Inadequado 8 (oito) valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 (dez) valores.

### **Fórmula Classificativa da Avaliação Curricular (FCAC)**

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (15\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(25\%)$$

Em que:

- AC = Avaliação Curricular
- HA = Habilitação Académica
- FP = Formação Profissional
- EP = Experiência Profissional
- AD = Avaliação de Desempenho

As ponderações dos fatores (HA,FP,EP e AD) 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 foi aberto.

### **B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A EAC, com uma ponderação final de 30%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A aplicação deste método, que será realizado por técnico competente, baseia-se em um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

### **C) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado — 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores e Insuficiente — 4 valores. O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

- OF — Ordenação Final
- AC — Avaliação Curricular
- EAC — Entrevista de Avaliação de Competências
- EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Os métodos de seleção têm caráter eliminatório pela ordem anunciada, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

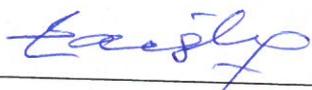
O candidato tem de trazer consigo o bilhete de identidade ou cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização das provas em qualquer um dos métodos de seleção.

Em caso excecional, devidamente fundamentado, se o número de candidatos for de tal forma elevado que a utilização dos métodos se torne impraticável, poderá ser utilizado apenas o método de avaliação curricular/prova de conhecimentos, conforme n.º 5 do art.º 36.º da LGTFP.

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.

Alijó, 17 de julho de 2020

O Júri:

O Presidente	Manuel Jorge Pinto Laiginhas	
1.º Vogal	Sandra Sofia Gomes Pedrosa Pinto	
2.º Vogal	Ana Bárbara Fonseca Alves	