

MUNICÍPIO DE AROUCA

Câmara Municipal

- PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 3/2022/SRH
- POSTOS DE TRABALHO: Nº 1 / CARREIRA / CATEGORIA: ASSISTENTE TÉCNICO
- MODALIDADE DE CONTRATO: CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA n.º 1

(MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 31 dias do mês de março de 2022, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despacho de 26/03/2022, constituído pelos membros a seguir indicados, para exercício das competências previstas no artigo 14º da Portaria nº 125º-A/2019, de 30.4.

Membros presentes:

Presidente: Paula Brandão Pinto, Chefe de Divisão.

Vogais efetivos: Luis Carlos da Rocha Brandão de Almeida, coordenador técnico e Ana Luisa de Pinho Gonçalves, assistente técnica

2. A reunião teve como objetivo praticar os atos que devem preceder a publicitação do procedimento concursal, previstos naquela Portaria, designadamente:

2.1. Fixar o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, os temas a abordar e a respetiva bibliografia específica.

2.2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3. Métodos de seleção

De acordo com o previsto no ponto D, nº 3 da informação nº 7790/2022 de 25.03.2022, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, designadamente no artigo 36º da LTFP, o recrutamento será efetuado mediante aplicação dos seguintes métodos de seleção:

3.1. Para os candidatos não abrangidos pelo ponto seguinte:

- a) Provas de conhecimentos;
- b) Avaliação psicológica;
- c) Entrevista profissional de seleção;

3.2. 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 requalificação (valorização profissional) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 36º da LTFP, os seguintes:

- a) Avaliação curricular;
- b) Entrevista de avaliação de competências.

3.3. Para a aplicação dos métodos de seleção previstos nas alíneas b) do ponto 3.1 e b) do ponto 3.2 será solicitada à Presidente da Câmara a colaboração de entidades especializadas, nos termos previstos na alínea i) do n.º 2 do art.º 14.º da citada Portaria.

3.4. A autarquia pode limitar-se a utilizar os métodos referidos na alínea a) do ponto 3.1 e na alínea a) do ponto 3.2 deste documento, nos termos previstos no n.º 5 do referido artigo 36º da LTFP.

3.5. A aplicação dos métodos de seleção, num único momento ou faseadamente, será efetuada nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

4. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas escalas de classificação adequadas à especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, ponderados nos termos seguintes:

4.1. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.1:

- a) Prova de conhecimentos: 40%
- b) Avaliação psicológica: 30%
- c) Entrevista profissional de seleção: 30%

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{VF = PC(40\%) + AP(30\%) + EPS(30\%)}$$

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista profissional de seleção

4.1.1. Prova de Conhecimentos (PC)

a) A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos as situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, obedecendo aos seguintes requisitos:

- Forma: Escrita
- Tipo: Teórica
- Natureza: Específica
- Realização: Individual
- Duração: 120 minutos

-Temáticas: Administração local autárquica; Organização e funcionamento das autarquias locais; Procedimento Administrativo; Contratação pública; Regime jurídico de trabalho em funções públicas;

-Legislação recomendada: Constituição da Republica Portuguesa; Medidas de Modernização Administrativa estabelecidas pelo DL 135/99, de 22.4, alterado pelos DL 29/2000, de 13.3, pelo DL 72-A/2010, de 18.6, pelo DL nº 73/2014, de 13/05, pelo DL nº 58/2016, de 29/08, pelo DL nº 74/2017, de 21/06 e pela Lei nº 61/2021, de 19/08; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei nº 35/2014, de 20.6, na sua redação atual; Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01; DL 209/2009,

de 3.9, alterado pela Lei nº 3-B/2020, de 28/04, pela Lei nº 66/2012, de 31/12 e pela Lei nº 80/2013, de 28/11; Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública estabelecido pela Lei 66-B/2007, de 28.12, alterada pela Lei nº 64-A/2008, de 31/12, pela Lei nº 55-A/2010, de 31/12 e pela Lei nº 66-B/2012, de 31/12, Decreto-Regulamentar nº 18/2009, de 4.9; Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12.2; Estatuto do Pessoal Dirigente aprovado pela Lei 2/2004, de 15.1, na sua redação atual; Lei nº 49/2012, de 29/08, alterada pela Lei nº 82-B/2014, de 31/12, pela Lei nº 42/2016, de 28/12 e pela Lei nº 114/2017, de 29/12; Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social estabelecido aprovado pela Lei 110/2009, de 16.9, DL n.º 1-A/2011, de 3.1 e Portaria 66/2011, de 4.2; Regime de protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas estabelecido pela Lei 4/2007, de 16.1, alterada pela Lei nº 83-A/2013, de 30/12; Lei 4/2009, de 29.1, alterada pela Lei nº 10/2009, de 10/03 e Regime de protecção social convergente regulado pelo DL 89/2009, de 9.4; Lei 11/2008, de 20.2, retificada pela Declaração de retificação nº 40/2009, de 05/06 e alterada pelo DL nº 133/2012, de 27/06, pela Lei nº 120/2015, de 01/09, pela Lei 90/2019, de 04/09 e pelo DL nº 14-D/2020, de 13/04

b) A prova será constituída por II grupos de questões:

I grupo: 20 questões de resposta de escolha múltipla.

II grupo: 1 questão de resposta de desenvolvimento.

c) Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até à centésima.

O grupo I, constituído por questões de escolha múltipla, será pontuado até 12 valores, correspondendo a cada uma das questões 0,6 pontos, sendo descontados 0,6 pontos por cada uma das questões assinaladas incorrectamente;

O Grupo II, constituído por uma questão de desenvolvimento, será pontuado até 8 valores, tendo em consideração a correcção e fundamentação da resposta face à questão colocada e às referências que a mesma impõe, bem como a clareza e o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo que:

a) Correcção e fundamentação da resposta: 6 pontos;

b) Clareza e correção linguística: 2 pontos.

d) O anonimato, para efeitos de correção da prova, é garantido através da atribuição de um número único, de conhecimento exclusivo do candidato, atribuído aleatoriamente, que só identificará a prova depois de feita a sua correção e atribuição da classificação.

4.1.2. Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica 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.

Este método de seleção é valorado através dos seguintes níveis classificativos:

- Elevado 20 Valores
- Bom 16 Valores
- Suficiente 12 Valores
- Reduzido 8 Valores
- Insuficiente 4 Valores

4.1.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

- Nível qualitativo da experiência profissional;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Motivação para o exercício das funções.
- Capacidade de comunicação.

Cada um dos parâmetros é valorado de acordo com o nível classificativo previsto na tabela seguinte:

- Elevado 20 Valores
- Bom 16 Valores

- Suficiente 12 Valores
- Reduzido 8 Valores
- Insuficiente 4 Valores

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das respectivas classificações.

4.2. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.2

- a) Avaliação curricular: 60%
- b) Entrevista de avaliação de competências: 40%;

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{VF = AC (60\%) + EAC (40\%)}$$

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

4.2.1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados, quando **comprovados documentalmente**, os seguintes elementos:

- .Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)
- .Formação profissional (FP)
- .Experiência profissional (EP)
- .Avaliação do Desempenho (AD)

HA - Habilitação acadêmica ou nível de qualificação

A habilitação acadêmica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura ou equivalente	16 valores
12.º ano ou equivalente	14 valores

0FP - Formação profissional

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Igual ou Superior a 200 dias	20 valores
100 a 199 dias	18 valores
50 a 99 dias	16 valores
25 a 49 dias	14 valores
10 a 24 dias	12 valores
<10 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

EP - Experiência profissional

A experiência profissional será aferida tendo em consideração as tarefas e atividades desenvolvidas com incidência sobre as funções desempenhadas na categoria e no

cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade em causa, será pontuada de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores
> 8 anos <=10	18 valores
> 6 anos <= 8	16 valores
> 4 anos <= 6	14 valores
> 2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores

A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

AD - A avaliação do desempenho

Será avaliado o nível de desempenho alcançado no exercício das funções na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, considerando-se para o efeito a melhor menção qualitativa obtida nos últimos três períodos de avaliação, quando alcançada no desempenho daquelas funções e atividades.

A respetiva menção qualitativa será classificada de acordo com a seguinte tabela:

- Excelente	20 valores
- Relevante	15 valores
- Adequado	10 valores
- Inadequado	0 valores

Aos candidatos que, comprovadamente, não tenham sido objeto de avaliação por razões alheias à sua vontade é atribuída a classificação correspondente à menção de Adequado.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

4.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação terá por base uma ficha individual, onde serão considerados os seguintes parâmetros:

- a) Experiência profissional;
- b) Qualificação profissional;
- c) Motivação profissional.

Cada um dos parâmetros será avaliado de acordo com os níveis e classificações seguintes:

- Elevado 20 Valores
- Bom 16 Valores
- Suficiente 12 Valores
- Reduzido 8 Valores
- Insuficiente 4 Valores

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das respetivas classificações.

5. Omissões

Em tudo o que esta ata for omissa aplicar-se-á o regime jurídico aplicável ao procedimento, designadamente a LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20.5 e Portaria nº 125-A/2019, de 30.4.

6. Disposições finais

6.1 Todas as decisões consubstanciadas na presente ata foram tomadas pelo júri, decorrida votação nominal e por unanimidade.

6.2 Os métodos de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas.

7. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente _____

1º Vogal efetivo _____

2.º Vogal efetivo _____

Certidão:

A presente ata publicitada no sítio da internet www.cm-arouca.pt (n.º 6 do art.º 11.º da Portaria 125-A/2019, de 30,4)

Em ___/___/___.

O Técnico,