

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE SEIS
POSTOS DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO
PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

ATA N.º 1

(DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO)

-----Aos trinta e um dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, reuniu no edifício dos Paços do concelho, o Júri do procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho da carreira e categoria de assistente Técnico, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município.-----

-----O Júri é constituído pela Presidente Cristina Maria Pires Ferreira, Diretora de Departamento de Obras e Gestão Urbanística, pelos vogais João dos Santos Rodrigues Martins, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Belisa Maria Silva Pinto Rua, Técnica superior da Secção de Recursos Humanos.-----

-----Propôs-se o Júri, na presente reunião, nos termos do disposto no artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte: -----

-----Para efeitos da alínea f), do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, o recrutamento será aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4, do art.º 30.º da lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sendo que, os trabalhadores com vínculo de emprego público não gozam de qualquer direito de preferência no procedimento concursal aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.-----

----- Conforme o previsto no art.º 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, os métodos de seleção obrigatórios a usar, são a Prova de Conhecimentos Prática (PC), Avaliação Psicológica (AP) e como método de seleção complementar, o Júri determinou aplicar a Entrevista Profissional

de Seleção (EPS). Os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de seleção (EPS), a não ser que as afastem por escrito aplicando-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.-----

-----A **Prova de conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas e comportamentais necessárias ao exercício da função a concurso. A prova será de natureza teórica, constituída por prova escrita com consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração de 90 minutos com 30 minutos de tolerância e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre os seguintes temas:-----

----- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação - Modernização Administrativa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, na sua atual redação - Autarquias Locais - Competências e Regime Jurídico, e Estrutura orgânica interna dos serviços da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros, publicada no *Diário da República* n.º 7, 2.ª Série de 2022-01-11. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. A valoração deste método de seleção é de 40%. -----

-----**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 referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: (a definir previamente com o psicólogo), através dos níveis classificativos que resultam do disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). A valoração deste método de seleção é de 30%. -----

-----**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências comportamentais e conforme o disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, é valorada da seguinte forma: Elevado

Lucas
Luís
9.

(20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).-----

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

- a) Motivação; -----
- b) Sentido de organização; -----
- c) Conhecimento da organização; -----
- d) Conhecimento das funções do lugar; -----
- e) Comunicação; -----
- f) Relacionamento interpessoal; -----
- g) Capacidade de autoavaliação. -----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal do Júri e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A valoração deste método de seleção é de 30%.-----

-----Tal como resulta do ponto 14.2 do Aviso, a ordenação final (OF) dos métodos de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da soma ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção identificados, para os candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional, e resultarão da seguinte fórmula: -----

$$OF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS. -----$$

-----**A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, complementar ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Como resulta do disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, é valorada da seguinte forma: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).-----

-----Na Avaliação Curricular (AC) são considerados e ponderados os seguintes parâmetros, com relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitação Académica (HAB), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = HAB \times 20\% + FP \times 25\% + EP \times 30\% + AD \times 25\%-----$$

-----**a) Nas Habilitações Académicas (HA)** são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

-----20 valores – habilitação de grau superior à licenciatura na área do procedimento concursal;-----

-----18 valores – habilitação de grau académico de licenciatura na área do procedimento concursal;-----

-----16 valores – habilitação de grau académico de ensino secundário na área do procedimento concursal;

-----**b) Na Formação Profissional (FP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-

-----20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 horas ou mais;-----

-----16 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 100 a 149 horas;-----

-----14 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 a 99 horas;-----

-----12 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional até 49 horas;-----

-----8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

-----**c) Na Experiencia Profissional (EP)** é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

-----1 valor - por cada ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----

-----**d) Na Avaliação de Desempenho (AD)** será graduada de acordo com seguinte pontuação:-----

-----20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2 e 3) – 4,5 a 5 pontos;-----

-----18 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2 e 3) – 4 a 4,499 pontos;-

-----16 valores – desempenho bom/adequado (SIADAP 1,2, e 3) – 3 a 3,999 pontos; -----

-----12 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento (SIADAP 1,2 e 3) – 2 a 2,999 pontos;-----

-----6 valores – desempenho inadequado (SIADAP 1,2 e 3) – 1 a 1,999 pontos.-----

----- **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências. -----

-----Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionado com o perfil de competências, associado a uma grelha de

avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. ---
-----Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido
e Insuficiente, aos quais corresponde, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 4
valores. -----

-----As atas do Júri, donde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de
cada um dos fatores que integram os métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os
sistemas de valorização dos métodos, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitada
por escrito, ponto 18 do Aviso. -----

-----Segundo o ponto 14.2 do Aviso, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela
ordem constante no aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não
compareça à realização do método para o qual foi notificado ou o candidato que obtenha
uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicável o método de seleção seguinte.

-----Em caso de igualdade de valoração na ordenação final os critérios de preferência a
adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação
atual.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata,
que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos elementos do Júri.-----

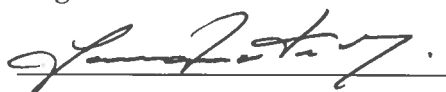
O Júri,

Presidente



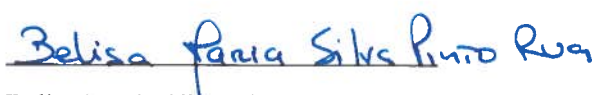
Cristina Maria Pires Ferreira

Vogal



João dos Santos Rodrigues Martins

Vogal



Belisa Maria Silva Pinto Rua