

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR - HISTORIA

ATA nº 1

Aos onze dias de março do ano dois mil e vinte e dois, o Júri do procedimento concursal, constituído por:-----

Presidente do Júri: Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;-----

1.º Vogal efetivo: Maria Soledade Almeida Pires, Chefe de Divisão de Obras Ambiente e Qualidade de Vida;-----

2 Vogal efetivo: Vera Susana Gavanha Magro, Técnica Superior;-----

reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. –

Ao abrigo do disposto no n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e de acordo com o definido no despacho do Presidente da Câmara de 07 de março de 2022, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

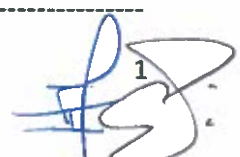
Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho ou ainda para os candidatos que se encontrem na situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado.-----

Métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;-----

Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.-----

PC – PROVA DE CONHECIMENTOS,-----

A prova 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 incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionados com as exigências da função e assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica de realização individual, com a duração de 60 minutos, realizada com consulta em papel sem anotações e incidirá sobre os seguintes temas;-----



1

Legislação geral

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual.
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;
- Código de Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro – Código do trabalho- Lei n.º. 66-B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP
- Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

Legislação Específica

- Decreto-Lei n.º 447/88, de 10 de dezembro – Regula a pré-arquivagem da documentação;
- Decreto- Lei n.º 16/93, de 23 de janeiro – Estabelece o regime geral dos arquivos e do património arquivístico, com as alterações subsequentes;
- Lei n.º 67/98, de 26 de outubro – Lei da proteção de dados pessoais e alterações subsequentes;
- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro - Estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural;
- Decreto-Lei n.º 47/2004, de 3 de março – Define o regime geral das incorporações da documentação de valor permanente em arquivos públicos;
- Lei Orgânica n.º 2/2014, de 06 de agosto – Aprova o regime do segredo de estado, com as alterações subsequentes;
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto - Aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;
- Portaria n.º 1253/2009 de 14 de Outubro.

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 classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A Classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e será valorada Segundo os níveis classificativos de Elevado Bom Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, os respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

EPS — ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliada 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 classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com aplicação da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (I + II + III + IV) / 4$$

Parâmetros	Níveis				
	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
I- Motivação e Experiência profissional	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
II - Capacidade de relacionamento	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
III - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
IV - Capacidade de expressão e comunicação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificação	20 Valores	16 Valores	12Valores	8 Valores	4 Valores

Para os candidatos que, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda aos candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares da carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento tenham, por ultimo, estado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado.

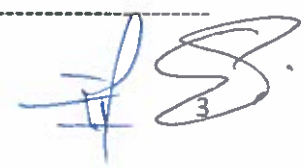
Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ;-----

Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.-----

AC — AVALIAÇÃO CURRICULAR-----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----



- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; ----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----
- A **experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e o grau de complexidade das mesmas;-----
- A **avaliação de desempenho**, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: -----

AC = Avaliação curricular-----

HA = Habilitação académica-----

FP = Formação profissional-----

EP = Experiência profissional-----

AD = Avaliação de desempenho-----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores são as seguintes:-----

Habilitações académicas ou nível de qualificação:-----

- As exigidas para o posto de trabalho – 16 valores; -----
- De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.--

Formação profissional:-----

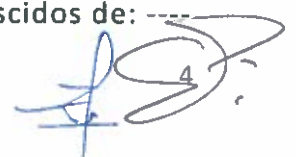
Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores; -----
- Com ações de formação relevantes para o exercício das funções – 10 valores acrescidos de: -----
 - 1 valor – número total de horas de formação até 24 horas;-----
 - 2 valores – número total de horas de formação 25 a 50 horas; -----
 - 5 valores – número total de horas de formação 51 a 100 horas;-----
 - 10 valores – número total de horas de formação superior a 100 horas.-----

Experiência profissional: -----

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

- Sem experiência relevante para o exercício das funções — 5 valores;-----
- Com experiência relevante para o exercício de funções – 10 valores acrescidos de: -----





- Até 1 ano de experiência profissional — 2 valores;-----
- De 1 a 3 anos de experiência profissional — 4 valores;-----
- De 3 a 6 anos de experiência profissional— 6 valores; -----
- De 6 a 10 anos de experiência profissional – 8 valores; -----
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 10 valores. -----

Avaliação e desempenho:-----

Para valoração da Avaliação de Desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Necessita de desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores; -----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante – 20 valores; Adequado – 12 valores; Inadequado – 8 valores;-----
- Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com o outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado. -----

EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS.-----

Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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. -----

CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

A classificação e ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

$$CF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Ou-----

$$CF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação final-----

PC = Prova de conhecimentos-----

AP = Avaliação psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de avaliação de competências-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -



Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de classificação, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

o Júri

