

ATA Nº 1 - DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO CONFORME CARACTERIZAÇÃO DO MAPA DE PESSOAL – 4 LUGARES ASSISTENTE OPERACIONAL – NADADOR SALVADOR

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e nove dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente técnico, área administrativa, aberto por despacho de 23 de abril de 2024 da Exma. Senhora Presidente da Câmara Municipal, assim constituído:

Presidente: Francisco José Carvalho Parreira, técnico superior da Câmara Municipal de Miranda do Douro.

Vogais efetivos: Luís Carlos Barreira Preto, técnico superior da Câmara Municipal de Miranda do Douro, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Vítor Hugo Lima Garcia Luís, técnico Superior, ambos da Câmara Municipal de Miranda do Douro.

A reunião teve como objetivos fixar o perfil de competências adequados ao exercício da atividade, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Miranda do Douro a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências dos candidatos:

PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

Realização e orientação para resultados: capacidade de concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

Conhecimentos e experiência: capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;

Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

2. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados métodos de seleção obrigatórios e facultativos:

2.1. Para os candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são "**avaliação curricular**" e a "**Entrevista de Avaliação de Competências**", exceto quando, por escrito, afastem este método de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção obrigatórios "**Prova de Conhecimentos Teórica**" e "**Avaliação Psicológica**" e facultativo "**Entrevista de Avaliação de Competências**".

2.2. Para os demais candidatos, os métodos de seleção obrigatórios são "**Prova de Conhecimentos**" e "**Avaliação Psicológica**" e o facultativo "**Entrevista de Avaliação de Competências**".

2.3. Aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, ou que tenham obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, de acordo com a alínea b) do citado n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

2.4. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, caso aplicáveis.

3. Método de seleção:

3.1. **Avaliação curricular (AC)**- Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)]/5$$

Em que:

- AC = avaliação curricular
- HL = habilitações literárias
- FP = formação profissional
- EP = experiência profissional
- AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

- 12º ano de escolaridade ou Grau equivalente — 14 valores
- Licenciatura — 16 valores
- Mestrado ou grau superior - 20 valores

Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) — Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso — 4 valores
 - Por cada módulo de 14 horas de formação/formador - 2 valores, até ao limite de 20 valores
- O júri deliberou, por unanimidade, considerar que, nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e o grau de complexidades das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 10 valores;
- De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 12 valores;

- De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 14 valores;
- De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 16 valores;
- De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 18 valores;
- Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho — 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) — Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Desempenho Inadequado — (1 a 1,999) — 0 valores
- Desempenho adequado — (2 a 3,999) - 12 valores
- Desempenho relevante — (4 a 5) - 15 valores
- Desempenho excelente — (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar serão considerados 12 valores.

3.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.2.1. A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, considerando para o efeito as competências descritas no respetivo perfil de competências, conforme discriminadas no Ponto 1 da presente ata.

3.2.2. Cada uma das competências deve ser avaliada qualitativa e quantitativamente, de acordo com a tabela seguinte:

Avaliação qualitativa	Avaliação quantitativa
Competência demonstrada a um nível Elevado	20 valores
Competência demonstrada a um nível Bom	16 valores
Competência demonstrada a um nível Suficiente	12 valores
Competência demonstrada a um nível Reduzido	8 valores



Competência demonstrada a um nível Insuficiente

4 valores

3.2.3. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas.

3.2.4. A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

3.3. Prova de conhecimentos teóricos (PCT)-Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

3.3.1. A Prova de conhecimentos teóricos (PCT) - será dividida em duas partes distintas:

- **Prova de conhecimentos teórica (PCT)** - Visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

3.3.2. A Prova de conhecimentos teórica (PCT) será de realização individual. Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica, diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será constituída por questões de escolha múltipla, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte de papel e terá a duração de 45 minutos. Na Prova de conhecimentos teóricos, será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas.

3.3.3. A Prova de conhecimentos teórica (PCT) incidirá sobre os seguintes conteúdos:

- Conhecimentos da Língua Portuguesa.
- Constituição da República Portuguesa de 2 de abril de 1976, na atual redação;
- Código do Procedimento administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação- — 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.
- Lei n.º 61/2017, de 1 de agosto, Regulamento da Atividade de Nadador-Salvador.

Durante a realização da Prova de conhecimentos teórica (PCT), os candidatos poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Os candidatos que compareçam à prova com um atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção, considerando-se como motivo de exclusão a não comparência ao método.

Na realização da Prova de Conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º2 da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A prova de conhecimentos teóricos será constituída por vinte questões, cotadas da forma que a seguir se assinala:

Pergunta de nº1 a nº20 - Em cada pergunta será apresentado um texto, seguido de 4 opções de resposta: a), b), c) e d), com a valoração de 1 valor.

3.4. Avaliação Psicológica (AP)- Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências dos candidatos e estabelecer, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

4. Ainda que compita ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a sua designação até à ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9.º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitação e competências para a aplicação do método avaliação psicológica e da entrevista de avaliação de competências, deliberaram solicitar à Ex.ma Senhora Presidente da Câmara que seja diligenciado, respetivamente, pedido de colaboração de entidade especializada pública ou, na ausência de disponibilidade desta, de entidade privada, para realização de parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5. A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final a ser efetuada da seguinte forma:

5.1. Aos candidatos que se enquadram no ponto 2.1, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = AC * 60 \% + EAC * 40 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

5.2. Aos candidatos que se enquadram no ponto 2.2, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PECT * 70 \% + EAC * 30\% \text{ (Com classificação de apto na AP)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos teórico

EAC = Entrevista de avaliação de competências

AP = Avaliação Psicológica

5.3. Em situações de igualdade de valoração, é aplicável o disposto no artigo 24.º e, havendo necessidade, de forma sucessiva, os seguintes critérios de desempate:

- a) Maior grau de habilitação;
- b) Classificação obtida na habilitação literária mencionada na alínea anterior.

6. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do município, disponível no link: <https://recrutamento.cm-mdouro.pt/> e afixada no placard de informação do edifício dos paços do concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro.

7. A lista unitária de ordenação final, após homologação, será disponibilizada na plataforma eletrónica de recrutamento do Município, disponível no link: <https://recrutamento.cm-mdouro.pt/> e afixada no placard de informação do edifício dos Paços do Concelho, sito no Largo D. João III, em Miranda do Douro, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação da sua publicação.

8. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos da alínea f) do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos, após receção da notificação no seu e-mail, podem, no decurso do período indicado, exercer esse direito. Na notificação rececionada, constará uma hiperligação através da qual se podem pronunciar.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este procedimento, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

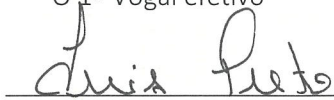
O Júri

O Presidente do Júri




Francisco José C. Parreira

O 1º Vogal efetivo



Luís Carlos Barreira Preto

O 2º Vogal efetivo



Vítor Hugo Lima Garcia Luís