

MUNICÍPIO DE PINHEL

Procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho previsto no Gabinete de Comunicação e Relações Públicas do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Pinhel, na categoria/carreira de Assistente Técnico, nos termos do disposto no art.º 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

ATA N.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos doze dias do mês de julho de dois mil e dezanove, pelas dezasseis horas, no Edifício dos Paços do Concelho de Pinhel, reuniu pela primeira vez o Júri, designado por deliberação da Câmara Municipal tomada a quatro de julho de dois mil e dezanove, a fim de proceder à definição dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como do sistema de classificação final referente à seleção dos candidatos ao procedimento concursal para provimento de um posto de trabalho na categoria/carreira de Assistente Técnico (Comunicação).

O júri é constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Estela Maria Simões, Técnica Superior;

Vogais efetivos: Rui Manuel Lopes dos Santos e Cristóvão Manuel Figueiredo Gonçalves, Técnicos Superiores.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e serão aplicados da seguinte forma:

Requisitos de admissão:

- Os candidatos deverão ser detentores do nível habilitacional e da área de formação académica ou profissional, que se identifica: 12.º ano de escolaridade e formação em comunicação, protocolo e organização de eventos.

- Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem em regime de emprego público por tempo indeterminado, estejam integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho de Assistente Técnico no mapa de pessoal do Município.

A) Candidatos(as) que:

- Sendo titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não sejam titulares da categoria a que se candidatam ou sendo titulares da categoria a que se candidatam, não se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é aberto o procedimento;
 - Encontrando-se em situação de requalificação profissional, não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora dos postos de trabalho;
 - Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.
1. Prova escrita de conhecimento (PC);
 2. Avaliação psicológica (AP);
 3. Entrevista profissional de seleção (EPS).

B) Candidatos(as) que:

- Sendo detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que sejam titulares da categoria a que se candidatam e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa;
 - 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.
1. Avaliação curricular (AC);
 2. Entrevista de avaliação de competências (EAC).

Os candidatos que estejam integrados na situação B, podem afastar aqueles métodos de seleção através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos em A.

Prova Escrita de Conhecimentos – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar, de realização individual, de forma escrita, terá a ponderação de 40%, considerando-se a valoração até às centésimas e classificada de 0 a 20 valores, terá a duração de 60 minutos e versará sobre a legislação abaixo indicada e às quais deverão 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 escrita de conhecimentos:

1-Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico do funcionamento do Órgãos dos Municípios e das Freguesias);

2-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico da Autarquias Locais);

3-Decreto-Lei n.º 4/2015 (Código do Procedimento Administrativo);

4-Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

5-Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual (Código do Trabalho);

6-Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP);

7-Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto (Lei das precedências do Protocolo do Estado Português);

8-Decreto-Lei n.º 150/87, de 30 de março (Lei que regulamenta o uso da Bandeira Nacional).

Avaliação Psicológica – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação será feita de acordo com o n.º 3 do artigo 9º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A valoração deste método será a estipulada no n.º 3, do artigo 9º da mesma Portaria, ou seja, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista profissional de seleção – visa avaliar, de 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 e de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \text{A} + \text{B} + \text{C} + \text{D} + \text{E}$$

Onde,

A – Interesse e motivação pelo exercício do cargo;

B – Capacidade de expressão e comunicação;

C – Sentido de organização e capacidade de inovação;

D – Capacidade de relacionamento;

E – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer.

A – Interesse e motivação pelo exercício do cargo – procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar:

Revelou muito elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 4 valores;

Revelou elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 3 valores;

Revelou um satisfatório interesse e motivação exercício do cargo: 2 valores;

Revelou escasso interesse e motivação exercício do cargo: 1 valores;

B – Capacidade de expressão e comunicação – avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias bem como a linguagem utilizada:

Revelou uma excelente capacidade de expressão e comunicação: 4 valores;

Revelou uma muito boa capacidade de expressão e comunicação: 3 valores;

Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação: 2 valores;

Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e comunicação: 1 valores.

C – Sentido de organização e capacidade de inovação – apreciar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

Demonstrou possuir um excelente sentido de organização e capacidade de inovação: 4 valores;

Demonstrou possuir elevado sentido de organização e capacidade de inovação: 3 valores;

Demonstrou possuir um satisfatório sentido de organização e capacidade de inovação: 2 valores;
Demonstrou possuir escasso sentido crítico: 1 valores.

D - Capacidade de relacionamento – apreciar-se-á o discurso e a coerência do mesmo para detetar a capacidade de relacionamentos dentro do núcleo do trabalho.

Provou ter uma excelente capacidade de relacionamento: 4 valores;

Provou ter uma muito boa capacidade de relacionamento: 3 valores;

Provou ter uma boa capacidade de relacionamento: 2 valores;

Provou ter uma satisfatória capacidade de relacionamento: 1 valores.

E – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer –

Considerar-se-á o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos:

Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 4 valores;

Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 3 valores;

Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 2 valores;

Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 1 valores.

Será avaliada de acordo com o n.º 5, do artigo 9º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Avaliação Curricular – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último período de avaliação atribuído. Terá a ponderação de 40 %, cujos parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores e considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão ponderados os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA, formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$$

Para os trabalhadores que não tinham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada da seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 HA + 0,30 FP + 0,40 EP$$

HA - Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

FP - Formação Profissional: refere-se aos cursos de formação nas áreas de atividade específicas para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

EP- Experiência Profissional: refere-se ao desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade específicas para a qual é aberto o presente procedimento.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração.

Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 1 valor por cada ano de experiência no cargo pretendido até ao limite de 10 anos.

AD - Avaliação de Desempenho: a nota final da Avaliação de Desempenho é obtida através da média aritmética simples das avaliações (últimos três anos), em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Entrevista de Avaliação de Competências - visa avaliar, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será 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, terá a ponderação de 30 %.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

- **Competências técnicas (3):** orientação para resultados; otimização de recursos; organização e método de trabalho;
- **Competências pessoais (1):** relacionamento interpessoal;
- **Competências conceptuais ou conhecimentos específicos (1):** conhecimentos especializados da função e da experiência profissional.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

| Nível classificativo | N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente |
|----------------------|--|
| 20 - Elevado | Nas 5 competências |
| 16 - Bom | Em 4 competências |
| 12 - Suficiente | Em 3 competências |
| 8 - Reduzido | Em 2 competências |
| 4 - Insuficiente | 0 a 1 competências |

A Classificação Final (CF) - será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e obtida com aplicação da seguinte fórmula:

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em A):

CF = 40 % PEC + 30 % AP + 30 % EP, em que:

CF - Classificação Final

PEC - Prova Escrita de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em B):

CF = 40 % AC + 60 % EAC, em que:

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) que tenha apresentado experiência profissional no Município de Pinhel; candidato(a) com habilitação académica/literária superior ao exigido no presente concurso.

Exclusão, admissão e notificação de candidatos

Nos termos do preceituado no artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 23 do mesmo diploma legal, para efeitos de realização de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 em cada um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis e pela forma prevista no artigo 10º, para a realização dos métodos de seleção com indicação do local,

data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos previstos do artigo 24º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, nos termos definidos no artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A publicitação do resultado final é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público, nas instalações da Câmara Municipal de Pinhel e disponibilizada na página eletrónica do município.

A lista unitária de ordenação final, após homologação será publicitada na 2ª Série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Pinhel e disponibilizada na sua página eletrónica.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal.

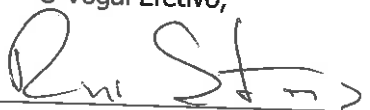
Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes:

O Presidente do Júri,



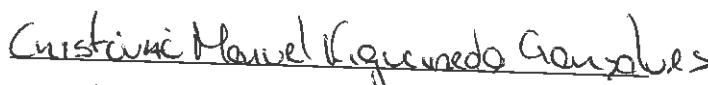
(Estela Maria Simões)

O Vogal Efetivo,



(Rui Manuel Lopes dos Santos)

O Vogal Efetivo,



(Cristóvão Manuel Figueiredo Gonçalves)