

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL A ALOCAR AO GABINETE DE AMBIENTE, ENERGIA E FLORESTAS, NA DIVISÃO DE OBRAS E SERVIÇOS URBANOS**

(Ref.ªG)

**ATA N.º 1 DO JÚRI**

Aos vinte e quatro dias do mês de fevereiro do ano de 2021, pelas onze horas, reuniu o Júri do procedimento acima identificado, nomeado por deliberação da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, tomada em reunião ordinária realizada em 15 do mesmo mês, constituído por **LUÍS MANUEL FILIPE DA SILVA**, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Urbanos, que presidiu, e como vogais, **EDUARDO DE CARVALHO SEIXAS** e **NUNO MIGUEL PEREIRA ALVES**, Técnicos Superiores, para fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e os sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos e efeitos previstos no artigo 14.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. -----

Assim, o Presidente do Júri propôs a seguinte ordem de trabalhos para esta reunião, que foi aceite por todos os membros do Júri: -----

- 1 - Determinação dos critérios de admissão e exclusão dos candidatos; -----
- 2 - Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação; -----
- 3 - Ponderação dos critérios e parâmetros a adotar nos métodos de seleção para os candidatos detentores de vínculo de emprego público e respetiva densificação; ---
- 4 - Ponderação dos critérios e parâmetros a adotar nos métodos de seleção para os candidatos sem de vínculo de emprego público e respetiva densificação; -----
- 5 - Fórmula de classificação final dos concorrentes; -----
- 6 - Conhecimento e decisão sobre outros pontos de interesse previstos neste procedimento concursal e relacionados com a atividade do Júri; -----

Nesta conformidade, no que se refere ao ponto 1, da ordem dos trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade: -----

**DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE ADMISSÃO E EXCLUSÃO DOS CANDIDATOS**

a) **Admitir** as candidaturas que sejam apresentadas no prazo e forma indicadas no aviso de abertura de concurso, admitindo-se, no caso de envio da candidatura por correio, uma dilação de três dias úteis, desde que o envelope contenha o carimbo dos CTT com data até ao último dia do prazo; -----

**b) Admitir** os candidatos que satisfaçam inequivocamente os requisitos de admissão previstos no artigo 17.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP; -----

**c) Admitir** os candidatos que comprovem possuir o nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1, nos termos da alínea a), no n.º 1, do art.º 86.º, da LTFP, ou seja, escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade; -----

**d) Admitir** os candidatos que, nos termos dos n.º(s) 2 e 3, do artigo 34.º, da LTFP, não sejam titulares da habilitação académica referida na alínea anterior, mas que o Júri considere dispor de formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para substituição daquela habilitação, em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, tomada em reunião ordinária realizada em 15 de janeiro, último; -----

**e) Excluir** as candidaturas e os candidatos que não cumpram os requisitos referidos nas alíneas anteriores. -----

### FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Entrando no ponto 2, da ordem de trabalhos, relativamente à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, o Júri deliberou, por unanimidade: -----

1. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----

2. Aos restantes candidatos, assim como aos referidos no ponto anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----

3. A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos deverá ser precedida de conferência dos seguintes elementos, nos casos em que seja aplicável: -----

- Tipologia do vínculo de emprego público; -----
- Titularidade da categoria; -----
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade desenvolvida pelo candidato; e, -----
- Escolha da opção pelos métodos de seleção obrigatórios. -----

### PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS DETENTORES DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

#### 1. AVALIAÇÃO CURRICULAR

Relativamente à ponderação da Avaliação Curricular (AC), o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar os seguintes critérios:-----

a) Habilitação Académica (HA), devidamente comprovada pela entidade, nos termos legalmente previstos do sistema de ensino português; -----

b) *Formação Profissional (FP)*, onde se ponderem as ações de formação relacionadas com o exercício de funções idênticas ao posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, desde que devidamente comprovadas; -----

c) *Experiência Profissional (EP)*, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, em área e grau de complexidade afeta ao posto de trabalho concursado, devidamente comprovada; e, -----

d) *Avaliação de desempenho (AD)*, relativa ao último período não superior ao último ciclo avaliativo de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada; -----

A fórmula de cálculo da Avaliação Curricular (AC) será a seguinte: -----

$$AC = 0,20 \times HA + 0,20 \times FP + 0,40 \times EP + 0,20 \times AD$$

## DENSIFICAÇÃO DOS CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

### HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

A Habilitação Académica (HA), será ponderada da seguinte maneira: -----

Sem HA mas com formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para substituição daquela habilitação, 14 valores; -----

Nível habilitacional exigido, ou seja 9.º ano de escolaridade, 17 valores; e, -----

Nível habilitacional superior ao exigido, (licenciatura, mestrado ou doutoramento), 20 valores; -----

### FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A *Formação Profissional (FP)*, com ponderação máxima de 20 valores, partindo de uma base de 0 valores por ser a nota atribuída aos candidatos que não apresentarem documento comprovativo neste fator, deve assentar na verificação das ações de formação relacionadas com o exercício de funções idênticas ao posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, desde que devidamente comprovadas, de acordo com a seguinte grelha: -----

| Duração                      | Valoração  |
|------------------------------|------------|
| Sem ações                    | 0 valores  |
| Inferior ou igual a 7 horas  | 5 valores  |
| Entre 8 a 14 horas           | 15 valores |
| Igual ou superior a 15 horas | 20 valores |

### EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

A *Experiência Profissional (EP)*, resulta dos elementos constantes do curriculum vitae apresentado pelo candidato, relativamente às atividades e funções exercidas idênticas ao posto de trabalho concursado, através da seguinte grelha: -----

|                                                 |            |
|-------------------------------------------------|------------|
| Anos de serviço, com vínculo de emprego público | Valoração  |
| Menos que 5 anos                                | 10 valores |
| Entre 5 e 10 anos                               | 15 valores |
| Mais de 10 anos                                 | 20 valores |

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Relativa ao último biénio, será atribuída a nota de 20 valores para desempenho excelente, 18 valores para desempenho relevante, 15 valores para desempenho adequado e 8 valores para desempenho inadequado. Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho será atribuída uma nota de 10 valores. -----

## 2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Relativamente à ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), o Júri deliberou, por unanimidade, que a mesma deve ser baseada num guião de entrevista que terá um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para o exercício da função, com uma duração mínima de 40 e máxima de 90 minutos, com uma nota máxima de 20 valores, em que a ponderação é a seguinte: -----

| Avaliação                                             | Valoração                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Adaptação e ajustamento a novas tarefas<br>(AANT)     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revela dificuldades – 8 valores;</li> <li>- Demonstra flexibilidade – 12 valores</li> <li>- Assume pontos fortes e fracos – 15 valores</li> <li>- Relevante disponibilidade para atualização de conhecimentos e ajustamento de tarefas – 20 valores</li> </ul> |
| Organização e método de trabalho<br>(OMT)             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revela dificuldades – 8 valores;</li> <li>- Demonstra capacidade – 12 valores</li> <li>- Revela bom planeamento e organização das tarefas – 15 valores</li> <li>- Demonstra relevante capacidade – 20 valores</li> </ul>                                       |
| Responsabilidade e compromisso com o serviço<br>(RCS) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revela dificuldades – 8 valores;</li> <li>- Demonstra disponibilidade – 12 valores</li> <li>- Revela bom enquadramento com as necessidades do serviço – 15 valores</li> <li>- Demonstra relevante disponibilidade – 20 valores</li> </ul>                      |
| Espírito de equipa<br>(EE)                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revela dificuldades – 8 valores;</li> <li>- Demonstra flexibilidade – 12 valores</li> <li>- Revela boa capacidade de relacionamento interpessoal – 15 valores</li> <li>- Demonstra relevante disponibilidade – 20 valores</li> </ul>                           |

Em que:

(AANT) - Adaptação e ajustamento a novas tarefas

(OMT) - Organização e método de trabalho

(RCS) - Responsabilidade e compromisso com o serviço

(EE) - Espírito de equipa

A valoração da “Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)” resulta da aplicação da seguinte fórmula, sendo cada fator ponderado até um máximo de 20 valores: -

$$EAC = 0,25 \times AANT + 0,25 \times OMT + 0,25 \times RCS + 0,25 \times EE$$

### **PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO**

No que concerne aos métodos de seleção obrigatórios para estes casos, o Júri deliberou, por unanimidade, que os mesmos sejam constituídos por uma Prova de Conhecimentos (PC), por uma Avaliação Psicológica (AP) e por uma Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do disposto no artigo 36.º, da LTFP. -----

### **DENSIFICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS**

#### **PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**

a) Deve assumir a forma escrita, ser individual mediante comprovação do cartão de cidadão do candidato, ser realizada em suporte de papel fornecido pela Câmara Municipal de Moimenta da Beira, com duração aproximada de 90 minutos; -----

b) Durante a realização da PC é permitida a consulta de bibliografia, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma; -----

c) A PC incide sobre o seguinte tema/bibliografia/legislação, na redação atual: -----

- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----

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

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

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual; -----

- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua redação atual; -----

d) A PC e respetiva grelha de correção encontra-se na posse do Júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta após esse procedimento; e, -----

e) Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores. -----



## AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

No que diz respeito à *Avaliação Psicológica (AP)*, será efetuada por entidade externa, considerando a inexistência de pessoal qualificado para o efeito no mapa de pessoal, com uma valoração máxima quantitativa máxima de 20 valores. -----

## ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

O método de seleção complementar, designado por *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)*, aplicado a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios anteriormente descritos, com uma duração aproximada de 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Nesse sentido, abordará os seguintes fatores de avaliação: -----

| Fator                                | Abordagem                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivação e capacidade crítica (MCC) | Identifica motivos de interesse e motivação da candidatura, conhecimento da função e empenho na realização profissional.                                         |
| Capacidade de comunicação (CC)       | Avalia a capacidade discursiva e de argumentação, a empatia, e o conhecimento da realidade autárquica                                                            |
| Relacionamento interpessoal (RI)     | Pondera o nível de compreensão das regras e normas disciplinares e de conduta no exercício da função, assim como sobre os pontos fortes e fracos enquanto pessoa |
| Experiência profissional (EP)        | Avalia até que ponto é relevante a experiência e maturidade do candidato para um bom desempenho da função                                                        |

Cada parâmetro na EPS será ponderado da seguinte forma: -----

|                                      |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivação e capacidade crítica (MCC) | Capacidade de projeção do conhecimento da função e empenho na realização profissional                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>- Manifestou dificuldade – 8 valores;</li><li>- Revelou capacidade – 12 valores;</li><li>- Demonstrou forte empenho e motivação – 17 valores;</li><li>- Evidenciou relevante conhecimento e motivação para a função – 20 valores</li></ul> |
| Capacidade de comunicação (CC)       | Capacidade discursiva e de argumentação, empatia, e conhecimento da realidade autárquica                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>- Manifestou dificuldade – 8 valores;</li><li>- Revelou capacidade – 12 valores;</li><li>- Demonstrou boa capacidade - 17 valores;</li><li>- Evidenciou relevante capacidade – 20 valores</li></ul>                                        |
| Relacionamento interpessoal (RI)     | Pondera o nível de compreensão das regras e normas disciplinares e de conduta no exercício da função, assim como sobre os pontos fortes e fracos enquanto pessoa | <ul style="list-style-type: none"><li>- Manifestou dificuldade – 8 valores;</li><li>- Revelou capacidade – 12 valores;</li><li>- Demonstrou boa capacidade - 17 valores;</li><li>- Evidenciou relevante capacidade – 20 valores</li></ul>                                        |

|                               |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Experiência profissional (EP) | Avalia até que ponto é relevante a experiência e maturidade do candidato para um bom desempenho da função | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sem experiência – 10 valores;</li> <li>- Revelou pouca experiência – 12 valores;</li> <li>- Demonstrou experiência - 17 valores;</li> <li>- Evidenciou relevante experiência – 20 valores</li> </ul> |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

A valoração da *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* resulta da aplicação da seguinte fórmula, sendo cada fator ponderado até um máximo de 20 valores: -----

$$EPS = 0,25 \times MCC + 0,25 \times CC + 0,25 \times RI + 0,25 \times EP$$

### CLASSIFICAÇÃO FINAL

O Júri, por unanimidade, deliberou pois que a ordenação final dos candidatos resulta da aplicação de uma fórmula, e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, que não optem pela situação referida no ponto seguinte, a classificação final resulta da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (0,55 \times AC + 0,45 \times EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

2. Para os candidatos sem vínculo de emprego público, a fórmula é a seguinte:

$$CF = (0,30 \times PC + 0,25 \times AP + 0,45 \times EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

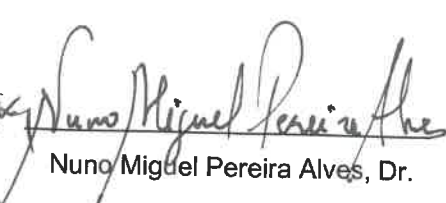
Para os casos referidos no ponto 1, em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na sua redação atual. -----

Nada mais havendo a tratar, foi elaborada a presente ata, que, depois de lida, vai ser assinada pelos membros que constituem o Júri deste procedimento concursal. -----

O JÚRI

  
Luis Manuel Filipe da Silva, Dr.

  
Eduardo de Carvalho Seixas, Eng.

  
Nuno Miguel Pereira Alves, Dr.

