

**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 SETOR DE APOIO OPERACIONAL,
NA DIVISÃO ADMINISTRATIVA**

**(Refª. K da proposta do Senhor Presidente da Câmara, aprovada em reunião ordinária da
Câmara Municipal realizada em 15 de fevereiro de 2021)**

ATA DO JURI Nº. 1

---- Aos vinte e cinco dias do mês de fevereiro do ano de 2021, pelas dez horas e trinta minutos, 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 **RICARDO INÁCIO DE CASTRO**, Chefe da Divisão de Intervenção Social e Cultural, que presidiu, e como vogais, **NUNO MIGUEL PEREIRA ALVES** e **VÍTOR MANUEL DE PAIVA SANTOS**, 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 14º., da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº. 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: -----

- 1º. – Determinação dos critérios de admissão e exclusão dos candidatos; -----
- 2º. - Fixação dos parâmetros de avaliação; -----
- 3º.- Ponderação dos critérios e parâmetros a adotar nos métodos de seleção para os candidatos detentores de vínculo de emprego público e respetiva densificação; -----
- 4º.- Ponderação dos critérios e parâmetros a adotar nos métodos de seleção para os candidatos sem vínculo de emprego público e respetiva densificação; -----

WTR
f J

5º. – Fórmula de classificação final dos concorrentes; -----

6º. - 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 1º., da ordem dos trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade: -----

1. 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 17º., 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.ºs. 2 e 3, do artigo 34º., 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; -----

2. FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

----- Entrando no ponto 2º., da ordem de trabalhos, relativamente à fixação dos parâmetros de avaliação, o Júri deliberou: -----

1. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º. 2, do artigo 36º., da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção, Avaliação Curricular (AC) e a 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 a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

3. A aplicação dos métodos de seleção aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº. 2, do artigo 36º., da LTFP, deverá ser obrigatoriamente precedida de conferência dos seguintes elementos: -----

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

3. PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS REFERIDOS NO Nº. 2, DO ARTIGO 36º., DA LTFP

3.1 AVALIAÇÃO CURRICULAR

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

----- 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; -----

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

3.1.1 DENSIFICAÇÃO DOS CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

a) HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

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

MAR

----- Sem HA mas com formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para substituição daquela habilitação, 18 valores; -----

----- Nível habilitacional exigido, ou seja, escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade, ou nível habilitacional superior, 20 valores; -----

b) FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

----- A *Formação Profissional (FP)*, com ponderação máxima de 20 valores, 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 a 7 horas	4 valores
De 8 a 15 horas	5 valores
Igual ou superior a 16 horas	6 valores

c) 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 ponderação: -----

Anos de serviço, com vínculo de emprego público	Valoração
Até 5 anos	10 valores
De 6 até 10 anos	15 valores
Mais de 10 anos	20 valores

WTR

d) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Relativa ao último biênio, sendo 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. -----

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

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

3.2 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: -----

Parâmetros de Avaliação	Valoração
Adaptação e ajustamento a novas tarefas (AANT)	- Revela dificuldades – 8 valores; - Demonstra flexibilidade – 12 valores - Assume pontos fortes e fracos – 15 valores - Relevante disponibilidade para atualização de conhecimentos e ajustamento de tarefas – 20 valores
Organização e método de trabalho (OMT)	- Revela dificuldades – 8 valores; - Demonstra capacidade – 12 valores - Revela bom planeamento e organização das tarefas – 15 valores - Demonstra relevante capacidade – 20 valores
Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS)	- Revela dificuldades – 8 valores; - Demonstra disponibilidade – 12 valores

WTR

	- Revela bom enquadramento com as necessidades do serviço – 15 valores - Demonstra relevante disponibilidade – 20 valores
Espírito de equipa (EE)	- Revela dificuldades – 8 valores; - Demonstra flexibilidade – 12 valores - Revela boa capacidade de relacionamento interpessoal – 15 valores - Demonstra relevante disponibilidade – 20 valores

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 parâmetro ponderado até um máximo de 20 valores: -----

$$EAC = \frac{AANT + OMT + RCS + EE}{4}$$

4

4. PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DOS CANDIDATOS SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

----- No que concerne aos métodos de seleção obrigatórios para os candidatos sem vínculo de emprego público, o Júri deliberou 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 36º., da LTFP. -----

4.1 DENSIFICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

a) 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;
- A Prova de Conhecimentos (PC), pode ainda incidir sobre um tema livre relacionado com a ética e deontologia profissional na administração pública e o conteúdo funcional do assistente operacional.-----
- 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) Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores. -----

b) AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

- A *Avaliação Psicológica (AP)*, será efetuada por entidade externa, considerando a inexistência de pessoal qualificado para o efeito no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, e visa avaliar a aptidão, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, com uma valoração máxima quantitativa máxima de 20 valores. -----

WTR
[Signature]

c) ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

----- O método de seleção complementar, designado por *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)*, será aplicado a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios anteriormente descritos, e avaliado numa escala de 0 a 20 valores, com uma duração aproximada de 30 minutos. -----

----- A EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e, 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

Mais deliberou o Júri que 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	- Manifestou dificuldade – 8 valores; - Revelou capacidade – 12 valores; - Demonstrou forte empenho e motivação – 17 valores; - Evidenciou relevante conhecimento e motivação para a função – 20 valores
Capacidade de comunicação (CC)	Capacidade discursiva e de argumentação, empatia, e conhecimento da realidade autárquica	- Manifestou dificuldade – 8 valores; - Revelou capacidade – 12 valores; - Demonstrou boa capacidade - 17 valores;

umz

		valores; - Evidenciou relevante capacidade – 20 valores
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	- Manifestou dificuldade – 8 valores; - Revelou capacidade – 12 valores; - Demonstrou boa capacidade - 17 valores; - Evidenciou relevante capacidade – 20 valores
Experiência profissional (EP)	Avalia até que ponto é relevante a experiência e maturidade do candidato para um bom desempenho da função	- Sem experiência – 8 valores; - Revelou pouca experiência – 12 valores; - Demonstrou experiência - 17 valores; - Evidenciou relevante experiência – 20 valores

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

$$EPS = \frac{MCC + CC + RI + EP}{4}$$

4

5. CLASSIFICAÇÃO FINAL

----- A classificação e 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 **SEM** vínculo de emprego público, a fórmula é a seguinte: -----

$$CF = (45\% PC + 20\% AP + 35\% EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

WTR

----- 2. Para os candidatos referidos no n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, que não optem pela situação referida no ponto anterior, a classificação final resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (60\% AC + 40\% EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

----- Para os casos referidos no número anterior, 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. -----

6. OUTROS PONTOS DE INTERESSE

----- O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, nos termos anteriormente descritos, e tendo em conta o disposto no n.º 4, do artigo 30.º, da LTFP, a Câmara Municipal autorizou que pode proceder-se ao recrutamento de pessoal com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. -----

----- Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, o procedimento concursal é publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na bolsa de emprego público (BEP), acessível em www.bep.gov.pt, e no sítio da Internet da Câmara Municipal de Moimenta da Beira em www.cm-moimenta.pt. -----

----- O prazo para apresentação das candidaturas é de 10 dias úteis, contados da data da publicação do aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na sua redação atual, devendo a candidatura ser formalizada mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo devidamente datado e assinado, disponível em www.cm-moimenta.pt, sendo apenas admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel, entregues pessoalmente no Balcão Único Municipal, entre as 9.00 e as 16.00 horas, ou remetidas pelo correio, com registo e aviso de receção, até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas, para a Câmara Municipal de Moimenta da Beira, Largo do Tabolado, 3620-324 Moimenta da Beira. -----

----- Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas no art.º 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, com indicação do local, data e horário em que os mesmos possam ser realizados. -----

----- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Moimenta da Beira e disponibilizada na sua página eletrónica, em www.cm-moimenta.pt. -----

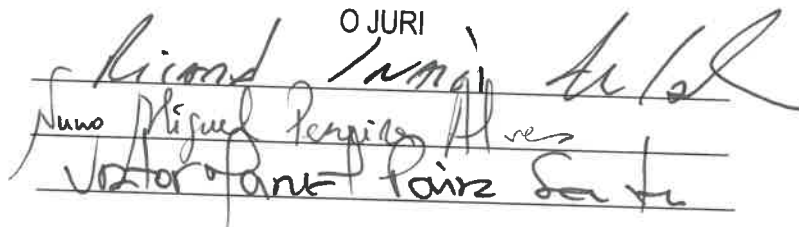
----- A lista de ordenação final, após homologação será afixada em local visível e público das instalações do Município de Moimenta da Beira e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. -----

----- Quotas de Emprego: De acordo com o artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado. --

----- O concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso, nos termos previstos no artigo 30.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na sua redação atual. -----

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

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

O JURI

Nuno Miguel Ferreira Alves
Vitor António Faria Sá