



16/2/23
[Handwritten signature]

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Moimenta da Beira, aprovado para o ano de 2023, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira/categoria de técnico superior, licenciado na área do secretariado de Administração, para alocar à Divisão Administrativa

ATA AVULSA N.º 1

Fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção

----- Aos catorze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, no edifício dos Paços do Município de Moimenta da Beira, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por Proposta do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, aprovada em reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada em 29 de dezembro de 2022, para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, previsto no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal, no âmbito dos serviços da Divisão Administrativa, sob a presidência de António José Tavares Bondoso, Chefe da Divisão Administrativa, e com a presença dos vogais efetivos, Vítor Manuel de Paiva Santos e Carla Marisa Loureiro Almeida, ambos Técnicos Superiores. -----

----- No que se refere às competências dos júris dos procedimentos concursais, previstas no art.º 9º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a presente reunião destina-se a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção fixados. -----

----- E sendo a hora designada para início dos trabalhos, o Presidente do Júri declarou aberta a reunião. -----

1 – Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação

----- O Júri, em conformidade com o disposto no n.º 2, do art.º 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação conforme constam no ANEXO I à presente ata, que será facultada aos candidatos sempre que solicitado. -----

2 – Candidatos portadores de deficiência

----- Nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no artigo 2.º, da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

----- Nesta conformidade, os candidatos devem apresentar, com o formulário de candidatura, declaração, sob compromisso de honra, sobre o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como as respetivas capacidades de comunicação/expressão a utilizar no processo de

3 – Critérios de preferência

----- Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

4 – Publicitação do procedimento concursal

----- Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o aviso será publicado na 2.ª Série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e no portal oficial da Câmara Municipal de Moimenta da Beira (www.cm-moimenta.pt). -----

----- Nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual, para constar se lavrou a presente ata, composta por seis (6) folhas de uma face, que depois de lida e achada conforme, vai assinada pelos membros que constituem o Júri, pela ordem por que foram mencionados. -----

O Presidente do Júri: _____ 

O 1º Vogal Efectivo: _____ 

O 2º Vogal Efectivo: _____ 

ANEXO I**Ata avulsa nº. 1**

----- O sistema de ordenação final dos candidatos e os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações são a seguir descritos, tendo em consideração a caracterização do posto de trabalho e o âmbito do recrutamento definidos na proposta do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Moimenta da Beira, aprovada em reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada em 29 de dezembro de 2022, para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, licenciado na área do Secretariado de Administração, previsto no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal, no âmbito dos serviços da Divisão Administrativa . -----

----- No que se refere à área de recrutamento, sempre se refere que podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, em conformidade com a deliberação da Câmara Municipal, tomada em reunião realizada em 29 de dezembro de 2022. -----

----- Por outro lado, consigna-se que os requisitos gerais de admissão são os previstos no artigo 17.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, sendo que os requisitos especiais decorrem das habilitações literárias exigidas, no caso a licenciatura na área do Secretariado de Administração, não havendo, nos termos da supra citada deliberação tomada pela Câmara Municipal de Moimenta da Beira, lugar à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional, conforme disposto nos n.ºs 2 e 3, do art.º 34.º, da LTFP, e na alínea i), do n.º 3, do art.º 11.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- Assim sendo, os métodos de seleção são os seguintes: -----

1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, o único método de seleção a utilizar no recrutamento é *Avaliação Curricular (AC)*, conforme estabelece conjugadamente a alínea a), do n.º. 2 e n.º. 5, ambos do artigo 36º., da LTFP, salvo se, através de declaração escrita no formulário de candidatura, os candidatos optarem pela realização dos métodos de seleção definidos para os candidatos sem vínculo de emprego público. -----

----- Neste sentido, a Avaliação curricular (AC), para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) obtida no último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, terá a classificação que for obtida pelos candidatos através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = 0,35 \times HA + 0,20 \times FP + 0,20 \times EP + 0,25 \times AD$ -----

em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica, devidamente comprovada, através da nota final da licenciatura;

FP = Formação Profissional, devidamente comprovada, através de ações de formação que tenham ocorrido desde o ano de 2018, inclusive, ponderadas da seguinte forma: -----

- Sem formação ou sem comprovação – 10 valores; -----

- Acresce a este valor: -----

- Ações de formação até 28 horas – cada 2,5 valores, até ao máximo de 5 valores; -----

- Ações de formação até 120 horas – cada 5 valores, até ao máximo de 5 valores; -----

EP = Experiência Profissional, devidamente comprovada, ponderada da seguinte forma: -----

- Menos que cinco anos – 10 valores; -----

- Entre seis e dez anos – 15 valores; -----

- Mais de onze anos – 20 valores. -----

AD = Avaliação de Desempenho, no último biénio, ponderada da seguinte forma: -----

- Desempenho excelente – 20 valores; -----

- Desempenho relevante – 16 valores; -----

- Desempenho Adequado – 12 valores; -----

- Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

----- Regista-se que a ponderação para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho no último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, é definida nos termos da alínea c), do n.º 2, do art.º 20.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, atribuindo o valor positivo de 10 valores a ser considerado na respetiva fórmula. -----

----- Por último, devem ser excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção, conforme prevê a alínea a), do n.º 4, do art.º 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

2. Para os candidatos sem vínculo de emprego público, os métodos de seleção são os seguintes: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC), cuja descrição é a seguinte: -----

• A **Prova de Conhecimentos (PC)** terá a forma escrita, de natureza individual, com a duração aproximada de 90 minutos, mediante comprovação através do cartão de cidadão, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com possibilidade de consulta de legislação não anotada que os candidatos devem fazer-se acompanhar, estando proibida a utilização de qualquer equipamento informático, incidindo sobre os seguintes temas gerais: -----

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

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;

- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/20215, de 7 de janeiro, na sua redação atualizada; -----

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

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

- A Prova de Conhecimentos inclui uma questão de desenvolvimento, sobre um tema específico relacionado com a área do secretariado de administração, e destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

• A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatados, tendo como referência o perfil de competências

previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e serão excluídos os candidatos que tenham menção de Não Apto neste método de seleção, conforme dispõe a alínea b), n.º 4, referido art.º 21.º. Para os candidatos que tenham completado este método, a sua classificação é obtida através dos seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações quantitativas de 20, 17, 12 e 8 valores. -----

• A *Avaliação curricular (AC)*, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), e a experiência profissional (EP), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá a classificação que for obtida pelos candidatos através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = 0,50 \times HA + 0,30 \times FP + 0,20 \times EP$$

em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica, devidamente comprovada, através da nota final da licenciatura;

FP = Formação Profissional, devidamente comprovada, através de ações de formação que tenham ocorrido desde o ano de 2018, inclusive, ponderadas da seguinte forma: -----

- Sem formação ou sem comprovação – 10 valores; -----

- Acresce a este valor: -----

- Ações de formação até 28 horas – cada 2,5 valores, até ao máximo de 5 valores; -----

- Ações de formação até 120 horas – cada 5 valores, até ao máximo de 5 valores; -----

- Pós graduação – cada 2,5 valores, até ao máximo de 5 valores; -----

EP = Experiência Profissional, devidamente comprovada, ponderada da seguinte forma: ----

- Menos que cinco anos – 10 valores; -----

- Entre seis e dez anos – 15 valores; -----

- Mais de onze anos – 20 valores. -----

----- Os métodos de seleção, para os candidatos sem vínculo de emprego público, bem como as fases que comportem, têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, ou menção de Não Apto em qualquer um dos métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte, nos termos previstos no n.º 4.º, artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. -----

3 – SISTEMA DE ORDENAÇÃO FINAL

1. A ordenação final (OF), dos candidatos com relação jurídica de emprego público, resulta da classificação obtida no único método de seleção, ou seja, na Avaliação Curricular (AC). -----

2. A ordenação final (OF), dos candidatos sem relação jurídica de emprego público, resulta da aplicação da seguinte fórmula numa escala de 0 a 20 valores: -----

$$OF = (0,50 \times PC) + (0,20 \times AP) + (0,30 \times AC)$$

Em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

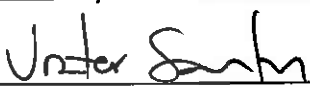
AC = Avaliação Curricular. -----

3. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

4. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Moimenta da Beira, 14 de fevereiro de 2023

O Presidente do Júri: 

O 1.º Vogal Efetivo: 

O 2.º Vogal Efetivo: 