



Handwritten signature and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO

ATA Nº 1

ATA DO JÚRI NOMEADO PARA O PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO PÚBLICO (RJEP) POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS TÉCNICOS SUPERIORES, DIVISÃO SOCIAL, EDUCAÇÃO E DESPORTO, M/F, DO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE BAIÃO, AUTORIZADO POR DELIBERAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DE 10 DE JULHO DE 2024 – DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos oito dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e quatro, num gabinete do Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri constituído pelo Presidente – Dr^a. Susana Maria da Fonseca Monteiro, Eng^a. Carla Sofia Gomes Pinto e Dr^a. Maria Odete Lopes Machado Vaz, tendo o mesmo deliberado:

Primeiro – Os métodos de seleção são: – a Prova Escrita de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com os métodos facultativos ou complementares como Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Caso os candidatos se encontrem na situação do nº 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar de Avaliação Psicológica (AP).

Os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, em conformidade com o artigo 19º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, considerando a possibilidade de haver um elevado número de candidatos ou outro constrangimento que inviabilize a aplicação de todos os métodos de seleção num único momento.

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

Segundo – A prova Escrita de Conhecimentos destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova revestirá a forma escrita e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos.

Programa e Legislação, necessária para a realização da prova: Constituição da República Portuguesa; Código do Procedimento Administrativo; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º

7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Lei nº 75/2013, de 12 de setembro com as seguintes alterações que estabelece o 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-Quadro da Transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto.

Legislação Específica:

Referência A: Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de Janeiro; DL n.º 55/2020, de 12 de Agosto.

A indicação da legislação mencionada no aviso deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação.

Terceiro – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto;

Quarto – A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: $AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)] / 4$ Em que:

- HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento, não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiência profissionais. A mesma será classificada nos termos seguintes:

- Licenciatura conforme o exigido no ponto 2 – 14 valores; - Mestrado nas respetivas áreas de formação exigidas – 16 valores; - Doutoramento – 20 valores.

- FP = Formação Profissional - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal, será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes: - < 7 horas – 4 valores; - >= 7 horas e < 21 horas – 8 valores; - >= 21 horas e < 90 horas – 12 valores; - >= 90 horas e < 180 horas – 16 valores; - >= 180 horas e < 280 horas – 18 valores; - >= 280 horas – 20 valores.

Apenas será considerada a formação devidamente comprovada, realizada nos últimos 5 anos e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas; nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 7 horas de formação; nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 7 horas de formação; nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

- EP = Experiência Profissional - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos: - < 1 ano – 4 valores; - >= 1 ano e < 3 anos – 8 valores; - >= 3 anos e < 5 anos – 12 valores; - >= 5 anos e < 7 anos – 16 valores; - >= 7 anos e < 9 anos – 18 valores; - >= 9 anos – 20 valores.

- AD = Avaliação de Desempenho - Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, num dos últimos três anos civis. Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

Quinto – Entrevista de Avaliação de Competências: visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (20A + 20B + 20C + 10D + 10E + 20F) / 100$$

A. Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

ff
00
A

B. Iniciativa e Autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Sexto – A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas:

$$OF = (50PC + 25AC + 25EAC) / 100$$

$$OF = (60AC + 40EAC) / 100.$$

Sendo:

OF = Ordenação final;

PC = Prova Conhecimentos;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação psicológica;

Ou,

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação psicológica.

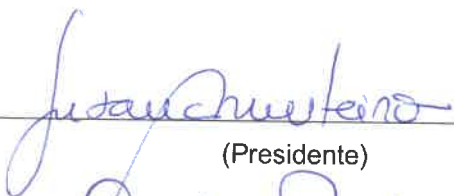
Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Sétimo - Quota de emprego para pessoas com deficiência: em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

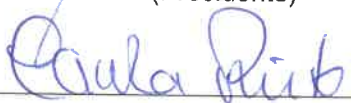
Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar que necessidades tem ao nível das capacidades de comunicação e de expressão e se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

Oitavo – O Júri deliberou que a Subunidade de Gestão de Recursos Humanos efetuará aos candidatos, as comunicações/notificações devidas.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.



(Presidente)



(1º Vogal Efetivo)



(2º Vogal Efetivo)