



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 UM TÉCNICO SUPERIOR, DIVISÃO DA CULTURA, TURISMO E ECONOMIA, M/F, DO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE BAIÃO, AUTORIZADO POR DELIBERAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DE 08 DE FEVEREIRO DE 2023 – DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos treze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e três, num gabinete do Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri constituído pelo Presidente – Dr^a. Susana Maria da Fonseca Monteiro, pelo 1º Vogal Efetivo, Dr. João Paulo Nogueira da Silva Borges, e pelo 2º Vogal Efetivo – Dr^a. Maria Odete Lopes Machado Vaz, tendo o mesmo deliberado:

Primeiro – Os métodos de seleção são: – Prova Escrita de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Avaliação Curricular (AC).

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 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 caráter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valorização 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 valorização 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; 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; Regulamento (EU) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho de 24 de junho de 2021; PEPAC – Plano Estratégico da PAC para Portugal 2023-202, aprovada a 31 de agosto de 2022; Norte 2030 – Estratégia de Desenvolvimento do Norte para período de Programação 2021-27 da Políticas da União Europeia; Estratégia Turismo 2027; Instrumentos de Cooperação Territorial Europeia; S3NORTE2027 – Estratégia de especialização inteligente do Norte para 2021-2027; Tratado da União Europeia e Tratado sobre o Funcionamento da união Europeia, versões consolidadas (2016(c 202/01).

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 da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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: $AC = [(HA) + (FP \times 2) + (EP) + (AD)] / 5$ 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:

Referencia B – Licenciatura conforme o exigido no ponto 14 – 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. Sendo que: - Apenas será considerada a formação devidamente comprovada 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 visado no presente procedimento 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 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as listas de

competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato.

O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato: - Competência presente a um nível elevado – 20 valores - Competência presente a bom nível – 16 valores - Competência presente um nível suficiente – 12 valores - Competência presente a um nível reduzido – 8 valores - Competência Ausente – 4 valores Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas). A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: - De 4 a 6 valores = Insuficiente; - >= 6 e <10 valores = Reduzido; - >=10 e <14 = Suficiente; - >=14 e <18 = Bom; - >=18 e =20 = Elevado.

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:

$$CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (AC \times 30\%).$$

$$CF = (AC \times 45\%) + EAC \times 25\% - AP \times 30\%$$

Sendo:

OF = Ordenação final;

PC = Prova Conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

Ou,

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação psicológica.

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.

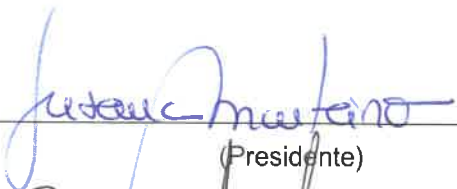
Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de

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.

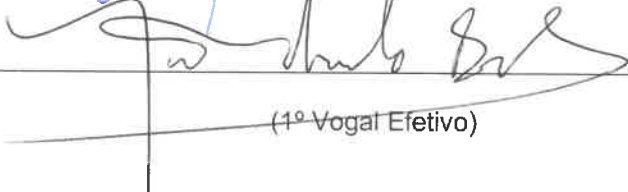
Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

Oitavo – O Júri deliberou que a Secção 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)