



FH
R.
Benedict

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO – SERVIÇO DE APOIO ADMINISTRATIVO DA UNIDADE ORGÂNICA DE AMBIENTE E SERVIÇOS URBANOS

ATA

No dia dois de fevereiro do ano dois mil e vinte e um, o Júri do procedimento concursal, constituído pela **Chefe de Divisão, Fátima Maria Marques Saboeiro Afonso, como Presidente, pela Chefe de Serviços, Neuza da Cruz Romeira Sequeira, como 1.º Vogal efetivo e pela Assistente Técnica, Ana Sofia Xavier Martins Dias, como 1.º Vogal suplente, este último em substituição do 2.º Vogal efetivo, Veronique Isabel Teixeira Campos,** reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal.-----

Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e de acordo com o definido no despacho da Vice-Presidente da Câmara de 23 de dezembro de 2020, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- **Métodos obrigatórios: Prova Escrita de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. Método Facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.** Estes métodos serão aplicados aos candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho e ainda para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado;-----

- **Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.** Estes métodos serão aplicados aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda para os candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto procedimento tenham, por último, estado a cumprir ou a executar a atividades caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. -----

PEC – PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS

A prova escrita de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função.-----



TF
P.
beato

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Deliberou o júri, que a prova escrita de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionados com as exigências da função e assumirá a **forma escrita**, revestindo natureza teórica, de realização individual em suporte papel e será constituída por questões de desenvolvimento e questões de escolha múltipla, com a duração de **45 minutos**, com mais 30 minutos de tolerância, realizada com consulta e incidirá sobre os seguintes temas: -----

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação;
- **Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;-----
- **Código do Procedimento Administrativo**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----
- **Regime Jurídico das Autarquias Locais**, aprovado pela Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- **Regulamento Municipal de resíduos sólidos, higiene e limpeza pública do Concelho de Castro Marim**, publicado na 2.ª Série do Diário da República, a 08 de novembro de 2000;
- **Regime Geral da Gestão de Resíduos**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro;-----

Não será permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.-----

A prova escrita de conhecimentos será composta por 2 grupos, sendo que o grupo I é constituído por 20 questões de escolha múltipla, com a cotação de 0,5 valores cada questão, e o grupo II construído por 2 questões de desenvolvimento, com a cotação de 5 valores cada questão e de acordo com os seguintes parâmetros:-----

- Resposta bem elaborada, precisa e fundamentada – 5 valores; -----
- Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta – 4 valores; -----
- Resposta razoavelmente elaborada – 3 valores;-----
- Resposta com abordagem da questão – 2 valores; -----
- Resposta com abordagem indireta da questão – 1 valor; -----
- Ausência de resposta ou resposta errada – 0 valores. -----

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----



FJC
P.D.
Benedict

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

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 são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e relativa aos últimos 5 anos (2016/2021).
- A **experiência profissional** com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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 das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Em que:-----

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes: -----

Habilitações académicas ou nível de qualificação: -----

- 12 anos de escolaridade ou superior - 20 valores;
- 11 anos de escolaridade – 16 valores;



FP
R.
Beebe

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- 9 anos de escolaridade – 12 valores;
- 6 anos de escolaridade – 8 valores.

Formação profissional no desempenho efetivo de funções na área ou com interesse relevante para a área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----

- Sem formação – 0 valores;
- Até 150 horas de formação na área – 2,5 valores;
- Entre 151 e 250 horas de formação na área – 5 valores;
- Entre 251 e 350 horas de formação na área – 7,5 valores;
- Entre 351 e 450 horas de formação na área – 10 valores;
- Entre 451 e 550 horas de formação na área – 12,5 valores;
- Entre 551 e 700 horas de formação na área – 15 valores;
- Entre 701 e 950 horas de formação na área – 17,5 valores;
- Mais de 950 horas de formação na área – 20 valores.

Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----

- Até 5 anos de experiência profissional – 1 valor;
- Mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional – 2,5 valores;
- Mais de 10 e até 12 anos de experiência profissional – 5 valores;
- Mais de 12 e até 15 anos de experiência profissional – 10 valores;
- Mais de 15 e até 20 anos de experiência profissional – 15 valores;
- Mais de 20 anos de experiência profissional – 20 valores.

Avaliação de desempenho:-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através da Lei nº 10/2004, de 22 de março e ou Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:-----

- Avaliação entre 0 a 1,999 – 5 valores;
- Avaliação entre 2 a 2,999 – 10 valores;



TP
@
beccas

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- Avaliação entre 3 a 3,999 – 15 valores;
- Avaliação entre 4 a 4,999 – 18 valores;
- Avaliação de 5 – 20 valores

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores;
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.

AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica, 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 e será valorada da seguinte forma:-----

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto e 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.-----

EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----



[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = (I + II + III + IV) / 4$$

Parâmetros	Níveis				
I - Motivação e experiência profissional	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
II - Capacidade de relacionamento	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
III - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
IV - Capacidade de expressão e comunicação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificação	20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores

VALORAÇÃO FINAL

A Classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas:-----

- a) Para os candidatos que efetuem a Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = PEC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

- b) Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de competências e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----

Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

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

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento,

Fátima Tolques

Nuno Sequeira

Júlio Dias