



# MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

## Câmara Municipal

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS (UOGAF)

### ATA

No dia três do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e quatro, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo Chefe de Divisão, Paulo Sérgio Mestre Simão, como Presidente, pela Chefe de Serviços, Cláudia Sofia Cavaco Evaristo, como 1.º Vogal efetivo e pela Chefe de Serviços, Neuza da Cruz Romeira Sequeira, como 2.º Vogal efetivo, 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, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e de acordo com o definido no despacho da Senhora Vice-Presidente da Câmara de 14 de novembro de 2024, os métodos de seleção a aplicar serão: -----

1. Aos candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica por tempo indeterminado e titulares na 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, são aplicados os seguintes métodos: -----
  - a. **Métodos obrigatórios:** Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) -----
  - b. **Método facultativo:** Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----
2. 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, são aplicados os seguintes métodos: -----
  - a. **Métodos obrigatórios:** Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

### PC – PROVA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionadas com as exigências da função.



# MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

## Câmara Municipal

Deliberou o júri que a Prova de Conhecimentos (PC) assumirá a **forma oral**, com consulta, revestindo natureza teórica, de **realização presencial e individual** e com a duração máxima de **quarenta minutos**. A prova incidirá sobre os seguintes temas:

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 2014, na sua redação atual; --
- **Código do Procedimento Administrativo**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; -----
- **Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -----
- **Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP)**, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro; -----
- **Portaria que Regulamenta a Tramitação do Procedimento Concursal de Recrutamento**, aprovado pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;-----
- **Regime Jurídico das Autarquias Locais**, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; -----
- **Regulamento da Organização da Estrutura e Funcionamento dos Serviços da Câmara Municipal de Castro Marim e suas alterações**– Regulamento n.º 523/2023, publicado na 2.ª Série do Diário da República n.º 93, de 15 de maio de 2023 e Aviso n.º 8618/2024/2, publicado na 2.ª Série do Diário da República n.º 80 de 23 de abril de 2024. -----

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

Não será permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a realização da prova. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, não anotada, em formato papel, que cada candidato deverá trazer consigo. -----

### AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

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 (HA)** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes, na área objeto do presente procedimento; -----
- A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e relacionada com a área -----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

do presente posto de trabalho, **adquirida nos últimos 5 anos**. Considerando-se as ações comprovadas ou certificadas com diploma que indique expressamente o número de horas da ação realizada. Verificando-se, não raras vezes, que os certificados expressam a duração da mesma somente em dia ou somente e semana, entende o júri que, sempre que se verifique, será tomada por correspondência 7h/dia e 5 dias/semana. -----

- A **experiência profissional (EP)** com incidências sobre o desempenho efetivo de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, na área de atividade para qual é aberto o concurso, devidamente comprovadas sob pena de não ser considerada; -----
- A **avaliação de desempenho (AD)** 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: -----

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

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitação académica -----

FP = Formação profissional -----

EP = Experiência profissional -----

AD = Avaliação de desempenho -----

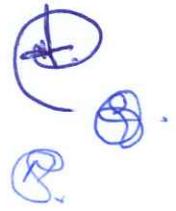
As regras a observar na valoração dos diversos fatores são as seguintes: -----

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

- Habilitação mínima exigida – 10 valores; -----
- Superior à habilitação obrigatória – 20 valores; -----

**Formação profissional:** -----

- Sem formação – 1 valor; -----
- Até 100 horas de formação na área – 5 valores; -----
- Entre 101 e 250 horas de formação na área – 8 valores; -----
- Entre 251 e 500 horas de formação na área – 12 valores; -----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- Entre 501 e 750 horas de formação na área – 15 valores. -----
- Mais de 750 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:-----

- Sem experiência profissional – 1 valor; -----
- Experiência profissional inferior a 2 anos – 5 valores; -----
- De 2 e até 5 anos de experiência profissional – 8 valores; -----
- De 5 até 10 anos de experiência profissional – 12 valores; -----
- De 10 até 15 anos de experiência profissional – 15 valores;-----
- Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

**Avaliação de desempenho:**-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através 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 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores; -----
- Avaliação entre 2 a 2,999 (Desempenho Adequado) – 10 valores; -----
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores; -----
- Avaliação entre 4 a 4,999 (Desempenho Relevante) – 15 valores;-----
- Avaliação de 5 (Desempenho de excelente) – 20 valores.-----

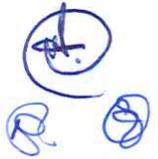
Na ausência de avaliação de desempenho:-----

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

#### AP – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

A avaliação psicológica é avaliada através da menção “Apto” ou “Não Apto”.-----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

#### EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

Deliberou o júri que a aplicação deste método de seleção assumirá a **forma oral, de realização presencial e individual**, com a duração máxima de **quarenta minutos** e será baseada num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

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: -----

$$EAC = (A+B+C+D+E)/5$$

- A. **Realização e Orientação para Resultados:** capacidade para concretizar em eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. -----
- B. **Conhecimentos e Experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----
- C. **Trabalho de Equipa e Cooperação:** capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. -----
- D. **Adaptação e Melhoria Contínua:** capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica. -----
- E. **Tolerância à Pressão e Contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

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

- 20 Valores: Nível Excelente -----
- 16 Valores: Nível Bom -----
- 12 Valores: Nível Satisfaz -----
- 8 Valores: Nível Fraco -----
- 4 Valores: Nível Insuficiente -----

#### VALORAÇÃO FINAL



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

A classificação e ordenação final dos candidatos que tenham obtido aprovação em todos os métodos de seleção, 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 de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:-----

$$CF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

- b) Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:-----

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

Em que:-----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

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

Nos termos dos nºs 3 e 4 do artigo 21º da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório pela ordem anunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos. É excluído do procedimento o candidato que não compareça, que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

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

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

O Júri do procedimento

Paulo Simões

Paula Araújo

Neves Sequeira