

**Freguesia das Freixedas**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (Administrativo).**

**ATA N.º 1**

**ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

1 - Aos dezasseis dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, no Edifício dos Paços do Concelho de Pinhel, reuniu pela primeira vez o Júri, referente ao procedimento concursal para provimento de um posto de trabalho na categoria/carreira de Assistente Técnico na área administrativa, constituído por: Presidente do Júri: João de Jesus Martins Marujo, Chefe de Divisão de Planeamento, Equipamentos, Ambiente e Fundos Comunitários no Município de Pinhel;; primeiro vogal efetivo: Ema da Silveira Gonçalves Simão, Chefe de Divisão Administrativa e Finanças no Município de Pinhel, segundo vogal efetivo: Inês Conceição Monteiro Guerra, Técnica Superior do Município de Pinhel.

2 – Nos termos do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei.

3 - Métodos de seleção: Serão utilizados, ao abrigo no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º e artigo 18.º da Portaria, os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências

ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências

3.1- Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

3.2- Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências– para os restantes candidatos.

3.3- Os métodos de seleção referidos no ponto 3.1 podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 3.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

3.4- Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, são excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, tal como os que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores, ou obtendo um juízo de não apto em qualquer um dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

3.5- Prova de Conhecimentos (PC) – 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. Será escrita, de natureza teórica, e de realização individual, com possibilidade de consulta de legislação em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e anotada, ou outro tipo de documentação, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. A prova incidirá sobre

conhecimentos gerais e específicos relacionados com o exercício da função, com a duração máxima de 90 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, e orientada para a seguinte legislação:

Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico do funcionamento do Órgãos dos Municípios e das Freguesias); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico da Autarquias Locais); Decreto-Lei n.º 4/2015 (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual (Código do Trabalho); Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP).

**3.6- Avaliação Psicológica (AP):** 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 das menções classificativas de “Apto” ou “Não Apto”.

**3.7- Entrevista Avaliação de Competências (EAC) –** 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 os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC= A+B+C+D+E$$

Onde,

A – Interesse e motivação pelo exercício do cargo;

B – Capacidade de expressão e comunicação;

C – Sentido de organização e capacidade de inovação;

D – Capacidade de relacionamento;

E - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer.

**A – Interesse e motivação pelo exercício do cargo–** procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar:

Revelou muito elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 4 valores;

Revelou elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 3 valores;

Revelou um satisfatório interesse e motivação exercício do cargo: 2 valores;

Revelou escasso interesse e motivação exercício do cargo: 1 valores;

**B – Capacidade de expressão e comunicação–** avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias bem como a linguagem utilizada:

Revelou uma excelente capacidade de expressão e comunicação: 4 valores;

Revelou uma muito boa capacidade de expressão e comunicação: 3 valores;

Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação: 2 valores;

Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e comunicação: 1 valores

C – Sentido de organização e capacidade de inovação – apreciar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

Demonstrou possuir um excelente sentido de organização e capacidade de inovação: 4 valores;

Demonstrou possuir elevado sentido de organização e capacidade de inovação: 3 valores;

Demonstrou possuir um satisfatório sentido de organização e capacidade de inovação: 2 valores;

Demonstrou possuir escasso sentido crítico: 1 valores;

D- Capacidade de relacionamento – apreciar-se-á o discurso e a coerência do mesmo para detetar a capacidade de relacionamentos dentro do núcleo do trabalho.

Provou ter uma excelente capacidade de relacionamento: 4 valores

Provou ter uma muito boa capacidade de relacionamento: 3 valores

Provou ter uma boa capacidade de relacionamento: 2 valores

Provou ter uma satisfatória capacidade de relacionamento: 1 valores

E– Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer– Considerar-se-á o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos:

Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 4 valores;

Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 3 valores;

Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 2 valores;

Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 1 valores;

**3.8- Avaliação curricular (AC):** que visa avaliar, as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente para o qual este procedimento foi aberto, tendo por base a análise do respetivo curriculum profissional, com ponderação dos seguintes fatores: habilitações académicas de base; experiência profissional e ou formação profissional;

A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:


$$AC = (HAB + EP + FP) / 3$$

Onde,

HAB – Habilitação académica de base;

EP – Experiência profissional;

FP- Formação Profissional.

• **Habilitações Académicas de Base (HAB):**

Habilitações de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

• **Experiência Profissional (EP)** – será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

Onde,

Sem Experiência profissional: 10 valores

Experiência profissional < 2 anos: 12 valores;

Experiência profissional = 2 anos e < 3 anos: 14 valores;

Experiência profissional = 3 anos e < 4 anos: 16 valores;

Experiência profissional = 4 anos e < 5 anos: 18 valores.

Experiência profissional = 5 anos: 20 valores.

• **Formação Profissional (FP)** – Onde serão ponderadas as ações de formação frequentadas pelos candidatos, nos últimos 6 anos, inclusive, devidamente comprovadas e relacionadas com as competências necessárias ao exercício das atividades indicadas para os presentes postos de trabalho, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, desde que ministradas por entidades acreditadas, por instituições de reconhecido mérito e, ou, por instituições públicas ou privadas de ensino superior. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Sem Formação Profissional Relevante: 0 valores

Até 10 horas: 10,00 valores;

Até 20 horas: 12,00 valores;

Até 30 horas: 14,00 valores;

Até 40 horas: 16,00 valores;

Até 50 horas: 18,00 valores;

Mais de 50 horas: 20,00 valores.

P  
Almeida

**4- Ordenação Final (OF):** A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a Ordenação Final será efetuada através da seguinte fórmula:

**4.1-** Para candidatos que se enquadrem no ponto 3.1, a Ordenação Final será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

**4.2-** Aos restantes candidatos, a ordenação final será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%) + AP \text{ (Apto)}$$

Sendo:

OF= Ordenação Final;

AC= Avaliação Curricular;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

PC= Prova de Conhecimentos.

**4.3-** Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Não obstante, de acordo com o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Subsistindo o empate, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Candidato(a) com mais anos de experiência profissional, mencionada no Curriculum Vitae, no exercício de funções idênticas às dos postos de trabalho a concurso;

2.º Candidato(a) com maior número de horas de formação profissional relacionada com as exigências e competências necessárias para o exercício de funções idênticas às dos postos de trabalho a concurso.

3.º Realização de um sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos ou dos seus legais representantes.

**5 –** Os métodos de seleção são valorados de acordo com o definido no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**6 –** A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento.

**7- Quota de emprego para pessoas com deficiência:** De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade funcional for igual ou superior a 60%, é fixada de acordo com os postos de trabalho a concurso, de entre candidatos aprovados constantes da lista unitária de ordenação final, homologada. Assim, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no presente procedimento concursal, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação.

**7.1-** Os candidatos devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos

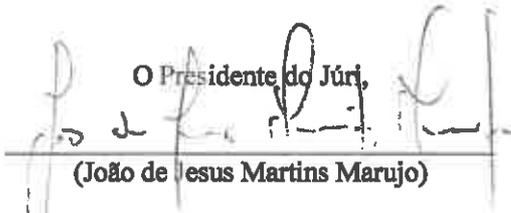
processos de seleção nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supra mencionado, sendo desta forma dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo da mesma.

8 – Exclusão e notificação dos candidatos: Nos termos do art.º 6º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados para a audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

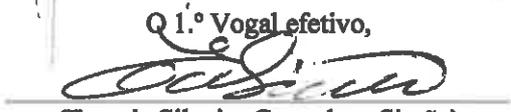
A publicitação do resultado final é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Pinhel e disponibilizada na página eletrónica.

E não havendo mais nada a tratar, foi lavrada a presente ata que foi aprovada e assinada pelos membros do Júri.

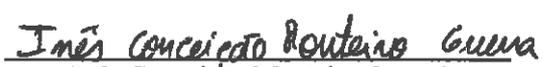
O Presidente do Júri,

  
(João de Jesus Martins Marujo)

O 1.º Vogal efetivo,

  
(Ema da Silveira Gonçalves Simão)

O 2.º Vogal efetivo,

  
(Inês Conceição Monteiro Guerra)