

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA RECRUTAMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA O SERVIÇO DE CANDIDATURAS E INVESTIMENTO

ACTA N.º 1

DEFINIÇÃO DE MÉTODOS DE SELECÇÃO

----- No dia 27 de maio de 2024, pelas dez horas e trinta minutos, no edifício da Câmara Municipal de Manteigas, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado (designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 9 de outubro de 2023), composto por: Presidente – João Gabriel Craveiro Leitão; 1.ª Vogal efetiva – Paula Alexandra Coutinho Camelo e 2.ª Vogal efetiva – Maria Gabriela da Palma Gomes Cravinho. -----

----- A reunião teve por objetivo definir - no uso da competência atribuída pelo artigo 9.º, n.º 2, da Portaria 233/2022 de 09 de setembro - os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, no âmbito do procedimento para recrutamento de dois técnicos superiores para o Serviço de Candidaturas e Investimento, com licenciatura em Gestão, Economia, Direito ou Engenharia. -----

----- Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), na redação em vigor, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, deliberou o júri que **os métodos de seleção a utilizar serão:** -----

----- **A. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 1 da LGTFP**, isto é, candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa: -----

1) Prova de conhecimentos (PC) -----

2) Avaliação Psicológica (AP) -----

3) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

----- **B. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP**, isto é, candidatos que 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: -----

4) Avaliação Curricular (AC) -----

5) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

----- Os candidatos referidos em B) poderão, por escrito, afastar a utilização dos métodos 4) e 5), substituindo-os pelos métodos 1), 2) e 3). -----

----- Todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de “*Não Apto*” na Avaliação Psicológica, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

----- **1) A 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A PC observará o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, assumirá a forma escrita, será de realização individual, terá a duração de cento e vinte minutos e incidirá sobre os seguintes conteúdos: -----

- Artigos 1º ao 19º; Artigos 44º ao 50º; Artigos 69º ao 76º; Artigos 82º ao 88º e artigos 102º ao 133º, do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na redação em vigor, que aprovou o novo Código do Procedimento Administrativo; -----

----- Artigos 1º ao 4º e artigos 23º ao 39º, do Anexo I da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na redação em vigor, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais; -----

- Decreto-Lei 18/2008 de 29 de janeiro, na redação em vigor, que aprova o Código dos Contratos Públicos; -----

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020 de 13 de novembro, que aprova a Estratégia Portugal 2030; -----

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2020 de 13 de novembro, que estabelece os princípios orientadores e a estrutura operacional do período de programação de fundos europeus da política de coesão relativo a 2021-2027; -----

- Decreto-Lei n.º 20-A/2023 de 22 de março, que estabelece o regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para o período de programação de 2021-2027; -----

- Decreto-Lei n.º 5/2023 de 25 de janeiro, que estabelece o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027. -----

Durante a realização da prova é permitida a consulta da legislação, desde que não comentada

ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Na PC será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- **2) A Avaliação Psicológica (AP)** visa, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou 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 AP será valorada, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

----- **3) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC terá uma duração máxima de trinta minutos e obedecerá ao previsto no artigo 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e avaliará os seguintes parâmetros: -----

a) **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS**, ou seja, capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). -----
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. -----
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. -----
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. -----

b) **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO**, ou seja, capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. -----
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. -----
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. -----

• Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. -

c) **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA**, isto é, conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. -----
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. ---
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. -----
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

d) **INICIATIVA E AUTONOMIA**: 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. -----
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. -----
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. --
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. -----

e) **TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES**: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão. -----
- Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional. -----
- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais. -----
- Aceita as críticas e contrariedades. -----

----- A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = \frac{A + B + C + D + E}{5}$$

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

----- Nível excelente = 20 valores; -----

----- Nível muito bom = 18 valores; -----

----- Nível bom = 16 valores; -----

----- Nível satisfaz bastante = 14 valores; -----

----- Nível satisfaz = 12 valores; -----

----- Nível suficiente = 10 valores; -----

----- Nível fraco = 8 valores; -----

----- Nível insuficiente = 4 valores; -----

A aplicação da EAC obedecerá ao modelo de guião, que constitui o Anexo 1 da ata n.º 1.

----- **4) A Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional a avaliação de desempenho, em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP + AD}{5}$$

Em que: -----

• **Habilitação académica e profissional (HA)** – grau académico certificado pelas entidades competentes. -----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (licenciatura) nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LGTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica. -----

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação: -----

Habilitação académica legalmente exigida ----- 15 pontos;

Habilitação académica superior à legalmente exigida -----20 pontos;

• **Formação profissional (FP)** – ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e relevantes para o lugar a prover: -----

À avaliação deste fator FP corresponderá a seguinte graduação: -----

Seminários, colóquios, palestra, etc. ----- 1 ponto cada
Cursos de uma semana ou até trinta e cinco horas ----- 2 pontos cada
Cursos até um mês ou até cento e quarenta horas ----- 4 pontos cada
Cursos de mais de um mês ou mais de cento e quarenta horas ----- 6 pontos cada
Cursos de duração superior a três meses ----- 8 pontos cada
 Só será contabilizada a formação que se encontre devidamente comprovada. -----

A participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional será classificada até um máximo de 20 valores. -----

• **Experiência profissional (EP)** – experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas. -----

À avaliação deste fator EP corresponderá a seguinte graduação: -----

Sem experiência profissional ----- 0 pontos

Experiência profissional < a 1 ano ----- 10 pontos

Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 3 anos ----- 16 valores

Experiência profissional ≥ a 3 anos e < a 6 anos ----- 18 valores

Experiência profissional ≥ a 6 anos ----- 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado. -----

• **Avaliação do desempenho (AD)** – relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- A AD é expressa nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. -----

----- Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 10 valores. -----

----- A avaliação curricular (AC) do(s) candidato(s) será efetuada com recurso à ficha de avaliação curricular que constitui o Anexo 2 da presente ata, dela fazendo parte integrante. --

----- A **classificação final (CF)** do(s) candidato(s), expressa numa escala de 0 a 20, na qual será utilizado para além dos valores inteiros, um limite máximo de dois dígitos decimais, sem arredondamento, resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

A. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 1 da LGTFP: -----

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

B. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP: -----

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

----- Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. -----

----- Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, bem como o critério de desempate em caso de igualdade de classificação. Se mesmo assim permanecer o empate, desempata-se pela maior experiência profissional relacionada com a função e em seguida pela maior formação profissional. -----

----- Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso. -----

----- No presente procedimento, as notificações serão efetuadas por carta registada, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

----- Não dispondo o Município de plataforma eletrónica para a receção das candidaturas, as mesmas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário disponível no Balcão Único e na página eletrónica do Município de Manteigas (Serviços – Balcão Online – Formulários – Recursos Humanos – Candidatura ao Procedimento Concursal). -----

----- Todas as deliberações do Júri constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade. E nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo



(João Gabriel Leitão)

(Paula Camelo)

(Gabriela Cravinho)

