



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR

No dia 3 de dezembro de 2018, no edifício da Câmara Municipal de Nelas, pelas 10:00 horas, reuniu o seguinte júri do procedimento concursal em epígrafe, tendo sido designado para Presidente do Júri o Sr. Dr. Luís Júlio Brito Dias – Economista/Consultor da Empresa Motriz, Lda, a Sra. Dra. Ana Isabel Almeida dos Santos – Coordenadora da Unidade Orgânica de Desenvolvimento Social, Emprego e Saúde, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a Sra. Dra. Marta Sofia Póvoas Bilhota – Técnico Superior na área do Direito, a fim de serem fixados os parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção aplicáveis, a definição das grelhas classificativas e respetiva fórmula de classificação.

Os métodos de seleção serão os definidos na Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os definidos na Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos(as) que:

- Sendo titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que não sejam titulares da categoria a que se candidatam ou sendo titulares da categoria a que se candidatam, não se encontrem a exercer a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é aberto o procedimento;
- Encontrando-se em situação de requalificação profissional, não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho;
- Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC);
2. Avaliação Psicológica (AP);
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

B) Candidatos(as) que:

- Sendo detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que sejam titulares da categoria a que se candidatam e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa
- Estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1. Avaliação Curricular (AC);
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Os candidatos que estejam integrados na situação B, podem afastar aqueles métodos de seleção através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos de seleção previstos em A).

Prova Escrita de Conhecimentos, a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar, será composta por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla e de realização individual. Terá a ponderação de 40 %, considerando-se a valoração até às centésimas e classificada de 0 a 20 valores, com duração de 120 minutos e versará sobre a legislação abaixo indicada e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova escrita de conhecimentos. Só será permitida a consulta na legislação geral, isto é, na legislação específica não é permitida a consulta.

Legislação geral:

- ✓ Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, com as alterações vigentes;
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- ✓ Regime Jurídico do Trabalho em Funções Públicas — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes;
- ✓ Sistema Integrado de Gestão de Desempenho na Administração Pública — SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua redação atual e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09);
- ✓ Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivas alterações;
- ✓ Procedimento Administrativo — Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

Legislação específica:

- ✓ Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2018, de 16 de agosto;
- ✓ Leis dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas (LCPA) - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na redação atual, e Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho;
- ✓ Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais (POCAL) – Decreto-Lei n.º 54 -A/99, de 22 de fevereiro, na sua atual redação;
- ✓ Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP) - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro;

- ✓ Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho;
- ✓ Portaria 128/2017, de 5 de abril, que estabelece a estratégia de disseminação e implementação do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP).

Avaliação Psicológica, a qual 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 preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública ou por Psicólogo(a) devidamente certificado(a), que remeterá os resultados aos membros do júri. Será valorada, em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto ou não apto, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá a ponderação de 30%.

Entrevista Profissional de Seleção - a realizar como método facultativo, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, o desenvolvimento profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 30 minutos, terá a ponderação de 30%, e valorada numa escala de 0 a 20 valores, através da média aritmética simples dos aspetos a avaliar, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão avaliados os seguintes parâmetros:

- i) **Conhecimentos e experiência profissional relevantes** – visa analisar o nível e desenvolvimento dos conhecimentos técnico profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;
- ii) **Responsabilidade, realização e orientação para resultados** – visa avaliar o sentido de responsabilidade do candidato e o nível de compromisso para com o serviço, designadamente a sua capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com as necessidades;
- iii) **Autonomia, adaptação e melhoria** – visa avaliar a capacidade do candidato de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica, bem como o de atuar de modo independente e proativo perante problemas;
- iv) **Inovação e qualidade** – visa avaliar a capacidade de conceber novas soluções perante problemas profissionais, relevando interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que têm como intuito a melhoria do funcionamento do serviço e o desempenho individual;
- v) **Orientação para o serviço público e relacionamento interpessoal** – visa analisar a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e

deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, com respeito pelos princípios da neutralidade e igualdade, bem como a capacidade de interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora de relacionamento.

A Entrevista Profissional de Seleção, com duração não superior a 20 minutos, será realizada pelo Júri e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações constantes do quadro infra. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos referidos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (CEP + RRO + AAM + IQ + OSP) / 5$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

CEP = Conhecimentos e experiência profissional

RRO = Responsabilidade, realização e orientação para resultados

AAM = Autonomia, adaptação e melhoria

IQ = Inovação e qualidade

OSP = Orientação para o serviço público e relacionamento interpessoal

Nível classificativo	Descrição do comportamento associado	Pontuação
Elevado	Revelou grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho; Revelou muito elevado interesse e motivação profissional; Manifestou elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades de serviço, procurando uma adaptação e melhoria contínua no exercício das funções; Demonstrou possuir um excelente sentido crítico, relevando elevado interesse e disponibilidade par o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com elevado respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; Demonstrou elevada capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos, apresentando uma excelente atitude facilitadora de relacionamento	20 valores
Bom	Revelou variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com muitos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho; Revelou muito interesse e motivação profissional; Manifestou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades de serviço, procurando uma adaptação e melhoria contínua no exercício das funções; Demonstrou possuir um elevado sentido crítico, relevando muito interesse e disponibilidade par o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com muito respeito	16 valores

	pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; Demonstrou muita capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos, apresentando uma boa atitude facilitadora de relacionamento	
Suficiente	Revelou experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho; Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional; Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades de serviço, com suficiente vontade de adaptação e melhoria no exercício das funções; Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico, relevando interesse suficiente para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com respeito suficiente pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; Demonstrou capacidade suficiente para interagir de forma adequada com diferentes públicos, apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento.	12 valores
Reduzido	Revelou pouca experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho; Revelou escasso interesse e motivação profissional; Manifestou pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades de serviço e pouco interesse pela adaptação e melhoria contínua no exercício das funções; Demonstrou possuir escasso sentido crítico, relevando pouco interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com pouco respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; Demonstrou reduzida capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos, apresentando uma atitude pouco facilitadora de relacionamento	8 valores
Insuficiente	Não revelou experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar falta de capacidade de adaptação ao trabalho; Revelou muito escasso interesse e motivação profissional; Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades de serviço e muito pouco interesse pela adaptação e melhoria contínua no exercício das funções; Demonstrou não possuir sentido crítico, relevando muito pouco interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com muito pouco respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; Demonstrou não ter capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos, não apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento	4 valores

- a) Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual da entrevista, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo I).

Avaliação Curricular, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho

obtida no último período de avaliação atribuído. Terá a ponderação de 40%, cujos parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores e considerando-se a valoração até às centésimas.

Serão ponderados os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. A avaliação curricular de cada candidato será vertida para uma ficha de avaliação curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata. (Anexo II).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,40 EP + 0,10 AD.$$

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula:

$$AC = 0,30 HA + 0,30 FP + 0,40 EP.$$

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

FP - Formação Profissional: refere-se aos cursos de formação nas áreas de atividade específicas para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 0,5 valores, por ação frequentada até ao limite de 10, desde que relacionadas com as competências necessárias ao exercício da função para o qual se processa o procedimento concursal.

EP - Experiência Profissional: refere-se ao desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade específicas para a qual é aberto o presente procedimento.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, que se encontre devidamente justificado mediante declaração em anexo ao formulário de candidatura.

Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 1 valor por cada ano de experiência no cargo pretendido até ao limite de 10 anos.

AD – Avaliação de Desempenho: A nota final da Avaliação de Desempenho é obtida através da média aritmética simples das avaliações (últimos três anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

AD – Avaliação de Desempenho: A nota final da Avaliação de Desempenho é obtida através da média aritmética simples das avaliações (últimos três anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Entrevista de Avaliação de Competências, que visa avaliar, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será 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, terá a ponderação de 60%.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

- **Competências técnicas (3):** orientação para resultados; otimização de recursos; organização e método de trabalho;
- **Competências pessoais (1):** relacionamento interpessoal;
- **Competências conceptuais ou conhecimentos específicos (1):** conhecimentos especializados da função e da experiência profissional

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Nível classificativo	Nº. de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências
16 - Bom	Em 4 competências
12 - Suficiente	Em 3 competências
8 - Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

A entrevista de avaliação de competências de cada candidato será vertida para uma ficha de avaliação, cujo modelo se anexa à presente Ata. (Anexo III).

A **Classificação Final (CF)** será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e obtida com aplicação da seguinte fórmula:

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em A):

$$CF = 40\% PEC + 30\%AP + 30\% EPS, \text{ em que:}$$

CF – Classificação Final

PEC – Prova Escrita de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em B):

CF = 40% AC + 30% EAC + 30% EPS, em que:

CF – Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação Curricular

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) com habilitação académica/literária superior; candidato(a) com média mais alta de conclusão do curso (Licenciatura).

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 em cada um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes:

O Presidente do Júri,

(Dr. Luís Dias)

A 1ª Vogal Efetiva,

(Dra. Ana Santos)

A 2ª Vogal Efetiva,

(Dra. Marta Bilhota)

Anexo I

Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado - 1 Técnico Superior

NOME: _____

Parâmetros de Avaliação	Deliberação			Classificação (Votação nominal por maioria)	
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Qualitativa	Quantitativa
Conhecimentos e experiência profissional relevantes (CEP)					
Responsabilidade, realização e orientação para resultados (RRO)					
Autonomia, adaptação e melhoria (AAM)					
Inovação e Qualidade (IQ)					
Orientação para o serviço público e relacionamento interpessoal (OSP)					
Classificação final da entrevista				EPS = (CEP + RRO + AAM + IQ + OSP) / 5	

Temas abordados na Entrevista Profissional de Seleção:

O Júri,

Nelas, ___ de _____ de 2018.

Anexo II

Ficha de Avaliação Curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado - 1 Técnico Superior

NOME: _____

• **Parâmetro HA:**

Habilitação académica de base	Pontuação

• **Parâmetro FP:**

Total de Horas de Formação	Pontuação

• **Parâmetro EP:**

Total de Anos de Experiência Profissional	Pontuação

• **Parâmetro AD:**

Avaliação de Desempenho dos últimos três anos	Pontuação

A classificação final da avaliação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,40 EP + 0,10 AD \quad \text{ou} \quad AC = 0,30 HA + 0,30 FP + 0,40 EP$$

Pelo exposto, o(a) candidato(a) obteve a seguinte pontuação:

$$AC = [(___ * 30\%) + (___ * 20\%) + (___ + 40\%) + (___ * 10\%)] = ______ \text{ valores.}$$

Ou

$$AC = [(___ * 30\%) + (___ * 30\%) + (___ + 40\%)] = ______ \text{ valores.}$$

O Júri,

Nelas, ___ de _____ de 2018.

Anexo III

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado - 1 Técnico Superior

NOME: _____

Competências técnicas: orientação para resultados; otimização de recursos; organização e método de trabalho;

Competências pessoais: relacionamento interpessoal;

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados da função e da experiência profissional

Descrição das Competências demonstradas	Nível classificativo

Nível classificativo	Nº. de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências
16 - Bom	Em 4 competências
12 - Suficiente	Em 3 competências
8 - Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

Nelas, ___ de _____ de 2018.

O Júri,

