



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO

Câmara Municipal

Ata nº 1

Ref. B

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 15 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ASSISTENTE TÉCNICO E ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos 15 dias do mês de setembro de 2022, reuniu o júri do procedimento da Referência B (Técnico Superior–Ciências do Desporto), referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte, Chefe de Dvisão de Desenvolvimento Social e Equipamentos do Município do Peso da Régua

1.º Vogal efetivo: Maria José Pereira Fonseca Guedes Leite, Técnica Superior do Município do Peso da Régua

2.º Vogal efetivo: Sónia Cristina Monteiro Queiros, Técnica Superior do Município do Peso da Régua

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no art. 36º, do anexo à Lei 35/2014, de 20/06 e nos termos dos artigos 5º e 6º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar no Diário da República e na Bolsa de emprego Público.

Prova de conhecimentos:

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova, assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 minutos de carácter eliminatório e valorada de 0 a 20 valores, incidirá sobre as seguintes temáticas:

Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) na sua redação em vigor; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação vigente; Lei n.º 12/2022, de 27 de junho (aprovou a LOE 2022); Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Portaria 125-A/2019, de 30 de abril; alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro e pela portaria 233/2022 de 9 de setembro, Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro), na sua redação atualizada (SIADAP).

Decreto -Lei n.º 110/2012, de 21 de Maio — Proceder à primeira alteração ao Decreto -Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, que estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso

público; Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro — Lei de Bases da Atividade Física e Desporto; Decreto -Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro — Regime Jurídico dos Contratos -Programa de Desenvolvimento Desportivo.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

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. A avaliação psicológica é 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.

Entrevista Profissional de seleção:

A entrevista Profissional de seleção visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, 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. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto na Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, na sua atual redação. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Qualidade da experiência profissional;
- b) Capacidade de comunicação;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Motivações e interesse.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\%) + AP(30\%) + EPS(30\%)$$

Em que:

OF- Ordenação final

PC- Prova de conhecimentos

AP- Avaliação Psicológica

EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

Outros métodos:

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos 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 publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

11.1. A Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (15\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(25\%)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HAB – Habilitação académica: 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 á candidatura- 20 valores

FP – formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Até 25h: 8 valores

De 25 a 50h: 10 valores

De 50 a 100h: 12 valores

De 100 a 150h: 14 valores

De 150 a 200h: 16 valores

Mais de 200h: 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser inferior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, correspondendo cada unidade de crédito a uma duração mínima de 4 horas de formação.

EP – Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano – 8 valores

Entre um e dois anos – 10 valores

Entre três e quatro anos – 12 valores

Entre cinco e seis anos – 14 valores

Entre sete e oito anos – 16 valores

Entre nove e dez anos – 18 valores

Mais de 10 anos – 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 - Excelente – Mérito Excelente: 20 valores

4 a 4,4 - Relevante – Desempenho Relevante: 15 valores

3 a 3,9 - Adequado – Desempenho Adequado: 12 valores

2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento – Desempenho Inadequado; 8 valores

1 a 1,9 - Inadequado; 6 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado

Entrevista de Avaliação de Competências:

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função

Métodos Eliminatórios:

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Critérios de desempate:



2022

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura)

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à exclusão do procedimento.

Quota de emprego para pessoas com deficiência:

Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%.

Exclusão e notificação dos candidatos:

Nos termos do preceituado no nº1 do art. 22º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas linhas do nº1, do artigo 23º do mesmo diploma legal, para audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados do dia, hora e local para realização de métodos de seleção, nos termos previstos no art. 24º e por uma das formas previstas no artigo 10º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

A publicação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, e disponibilizada na página eletrónica

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

Santa Marta de Penaguião, 15 de setembro de 2022

O Júri:

Presidente:



(Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte)



1.º Vogal efetivo:

Maria José Pereira da Fonseca Guedes Leite

(Maria José Pereira Fonseca Guedes Leite)

2.º Vogal efetivo:

Sónia Cristina Monteiro Queirós

(Sónia Cristina Monteiro Queirós)