

Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, do mapa de pessoal do Município de Arganil (Expediente e Comunicações).

Ao segundo dia do mês de agosto do ano dois mil vinte e quatro, pelas onze horas, no Edifício dos Paços do Município de Arganil reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo Presidente da Câmara Municipal nº 28/2024 DAGF, de 11/03/2024, a saber, Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira do Município de Arganil, Presidente do Júri; Carla Maria da Conceição Rodrigues, Coordenadora Técnica da Subunidade de Administração Geral, 1º Vogal Efetivo, e Ana Maria da Costa Rodrigues Luzio, Coordenadora Técnica da Subunidade Financeira; 2ª Vogal Efetivo, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes no despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal supracitado e à legislação aplicável. -----

De acordo com o nº 1 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, 20/06, na sua atual redação (adiante designada por LTFP) e com o nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 09/09 (adiante designada por Portaria), os métodos de seleção são a prova de conhecimentos e avaliação psicológica. Em conformidade com o nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, exceto quando o candidato o afaste por escrito. -----

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção da prova de conhecimentos, da avaliação curricular e da entrevista de avaliação de competências vão ser utilizadas as competências técnicas adequadas e existentes no Município de Arganil e, para a aplicação do método de seleção da avaliação psicológica foi deliberado solicitar ao Presidente da



Câmara Municipal, em conformidade com o nº 3 do artigo 9º da Portaria, a colaboração de entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

Em conformidade com o artigo 19º da Portaria e tendo como fundamento a maior celeridade na seleção dos candidatos, na eventualidade de serem admitidos mais de quinze candidatos ao procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será faseada: -----

- a) Aplicação do primeiro método de seleção (PC ou AC) num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos; -----
- b) Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 15 (quinze) de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento.
- c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do respetivo procedimento concursal. -----

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 e assumirá a forma escrita, revestindo a natureza teórica. Será de realização individual, com a duração de 90 (noventa) minutos. A prova será com consulta, em suporte de papel, e constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A prova incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. -----

A prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, recomendando-se a seguinte legislação e bibliografia para a sua preparação e para consulta, não podendo para este efeito ser comentada ou anotada: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na atual redação; -----
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação; -----
- Estrutura e Organização dos Serviços Municipais de Arganil, publicitada pelo Despacho nº 2070/2011 na 2ª Série do Diário da República, nº 19, de 27/01/2011, e subsequentes alterações, publicitadas através do Despacho nº 2527/2013, na 2ª Série do Diário da República, nº 32, de 14/02/2013; do Despacho nº 1443/2020, na 2ª Série do Diário da

República nº 21, de 30/01/2020; do Despacho nº 1991/2022, na 2ª Série do Diário da República nº 31, de 14/02/2022; do Despacho nº 11472/2023, na 2ª Série do Diário da República nº 217, de 09/11/2023; e do Despacho nº 1014/2024, na 2ª Série do Diário da República nº 18, de 25/01/2024; -----

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 07 de janeiro, na atual redação; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; -----
- Decreto-Lei nº 58/2016, de 29 de agosto, na atual redação; -----
- Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de abril, na atual redação. -----

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas. -----

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e aplicada de acordo com os números 2º e 3º do artigo 17º da Portaria. -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, considerando neste âmbito: a habilitação académica (HA); 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; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, designadamente na área do expediente e comunicações, assegurando o contacto e atendimento mais direto e próximo com os cidadãos, pelas diversas formas disponíveis, garantindo também outras atividades administrativas que suportam a articulação e o funcionamento dos diversos serviços municipais, contribuindo para respostas úteis, atempadas e eficazes, bem como outras



atividades correspondentes ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da LTFP. -----

Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são seguintes: -----

- 12º ano de escolaridade - 18 valores
- Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade - 20 valores

A habilitação académica será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos ou homologados pelas entidades competentes portuguesas. -----

Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

- Sem formação profissional - 0 valores -----
- Com formação profissional (seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional): -----
 - De 1 hora a 35 horas - 10 valores -----
 - De 36 horas a 70 horas - 13 valores -----
 - De 71 horas a 140 horas - 16 valores -----
 - Duração igual ou superior a 141 horas - 20 valores -----

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 7 horas. -----

Para a valoração do parâmetro da experiência profissional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

- Até 1 ano completo - 10 valores -----
- Acresce 1 valor por cada ano completo, para além do 1 ano completo (até ao limite de 20 valores). -----

Só serão avaliados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados documentos comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida corresponde à área objeto de recrutamento. -----

Para a valoração do parâmetro da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios de avaliação: -----

- Lei nº 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação: Desempenho Excelente: 20 valores; Desempenho Relevante: 16 valores; Desempenho Adequado: 12 valores e Desempenho Inadequado: 8 valores. Caso seja verificada a inexistência de avaliação de desempenho ou a existência de avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerada a avaliação de desempenho de Bom/Desempenho Adequado: 12 valores. -----

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 ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = \frac{3HA + FP + 6EP + 2AD}{12}$, ou seja, a classificação do método de seleção da avaliação curricular será igual ao quociente entre a soma do triplo da classificação obtida em habilitação académica, da classificação obtida em formação profissional, do sêxtuplo da classificação obtida em experiência profissional e do dobro da classificação obtida em avaliação do desempenho, e doze. -----

As classificações de cada parâmetro de avaliação da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e 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. -----

O método da entrevista profissional de competências deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências essenciais: orientação para o serviço público; organização e método de trabalho; iniciativa e autonomia; conhecimentos e experiência. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

Em conformidade com o disposto no nº 4 do artigo 36º da LTFP e com o nº 2º do artigo 18º da Portaria e tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios previstos no nº 1 do artigo 36º da LTFP, ou seja, na prova de conhecimentos e na avaliação psicológica, a entrevista de avaliação de competências, julgado método de seleção relevante para os pressupostos enunciados.-----

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (VF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: -----

a) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica: $VF=(70\%PC) + (30\%EAC)$, ou seja, a prova de conhecimentos ponderará setenta por cento e a entrevista de avaliação de competências trinta por cento na classificação final. -----

b) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências: $VF=(55\%AC) + (45\%EAC)$, ou seja, a avaliação curricular ponderará cinquenta e cinco por cento e a entrevista de avaliação de competências quarenta e cinco por cento na classificação final. -----

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 24º da Portaria e outros legalmente previstos. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a nove vírgula cinquenta valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada no átrio do Espaço do Cidadão, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em <https://www.cm-arganil.pt/tipo-de-documento/recrutamento-e-selecao/procedimentos-concursais-2024/>. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República e publicitada nos termos mencionados anteriormente. -----

E por não haver mais assuntos a tratar a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes. -----

Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques

Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Presidente do Júri

Carla Maria da Conceição Rodrigues

Carla Maria da Conceição Rodrigues, 1º Vogal Efetivo

Ana Maria da Costa Rodrigues Luzio

Ana Maria da Costa Rodrigues Luzio, 2º Vogal Efetivo

Publicitada na página eletrónica
municipal em 14/08/2024

Atenciosamente
Helena
(RH)

Candidato(a): _____

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)

Critérios de Avaliação	Valoração	Classificação	
Habilitações Académicas (HA)		20	
12º ano de escolaridade	18 valores		SUBTOTAL
Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade	20 valores		

Formação Profissional (FP)	Valoração	Classificação	
Formação Profissional (FP)		20	
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores		
De 1 a 35 horas de participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	10 valores		
De 36 a 70 horas de participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	13 valores		
De 71 a 140 horas de participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	16 valores		SUBTOTAL
Participação igual ou superior a 141 horas em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	20 valores		

Experiência Profissional (EP)	Valoração	Classificação	
Experiência Profissional (EP)		20	
Experiência profissional na área de duração até um ano	10 valores		SUBTOTAL
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional na área, para além de 1 ano completo	1 valor por ano		

Avaliação de Desempenho (AD)	Valoração	Classificação	
Avaliação de Desempenho (AD)		20	
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20 valores	
	Desempenho Relevante	16 valores	
	Desempenho Adequado	12 valores	
	Desempenho Inadequado	8 valores	SUBTOTAL
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação	Bom/Adequado	12 valores	

Classificação da AC	AC= 3HA+FP+6EP+2AD/12	AC = ____ + ____ + ____ + ____ / ____
		AC = _____ valores
		(arredondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,



Procedimento concursal comum de recrutamento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Município de Arganil (Expediente e Comunicações)

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: _____

Data: ____/____/____

Competências	Comportamentos (Portaria nº359/2013, de 13/12)	Demonstra 1	Não Demonstra 0	TOTAL	Apreciação Qualificativa	Conclusões
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.	Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.					
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar a sua atividade, e realizá-la de forma metódica.	Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço. Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios. Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais. Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.					
INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.	Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica. Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas. Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.					

27

CP

CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.	Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada					
	Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.					
	Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.					
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço					

A classificação final de cada competência corresponde ao somatório dos 4 comportamentos. Assim: Elevado - 4 comportamentos presentes; Bom - 3 comportamentos presentes; Suficiente - 2 comportamentos presentes; Reduzido - 1 comportamento presente; Insuficiente - 0 comportamentos presentes.

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
		20	16	12	8
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	0	0	0	0	0
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO	0	0	0	0	0
INICIATIVA E AUTONOMIA	0	0	0	0	0
CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUANTITATIVA **(C1+C2+C3+C4)/4**

0

O Júri,

Presidente,

Vogal,

Vogal,