



ATA NÚMERO UM (1)

Aos dezanove do mês de março do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu no edifício dos Paços do Município o júri do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de dois trabalhadores da carreira/categoria de assistente técnico para a ocupação de 2 (dois) postos de trabalho vagos e não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Castelo Branco. Estiveram presentes: -----

Presidente: Amândio Paulo Martins Nunes, Coordenador Municipal da Proteção Civil, da Câmara Municipal de Castelo Branco. -----

Vogais Efetivos: Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior - jurista, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Hugo Pedro Alves da Silva, Técnico Superior – Eng^o Civil, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco. -----


A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Assim, o Júri deliberou sobre o seguinte: -----

1 – Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), sendo este último avaliado segundo a menção de Apto ou Não Apto. -----

2 - Uma vez que o método de Avaliação Psicológica é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será a que resultar da classificação obtida na prova escrita de conhecimentos, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

3 – Conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto 1. -----

4 – Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos. e através da aplicação da seguinte fórmula: -----


$$OF = (60 \% AC) + (40 \% EAC)$$

em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5 - No que respeita à fixação dos critérios de avaliação e respetiva ponderação, deliberou o júri, o seguinte: -----

6 - 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, bem como as competências técnicas do candidato, incluindo o adequado conhecimento da Língua Portuguesa. -----

6.1 - Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório do procedimento, para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. -----

6.2 - A prova revestirá a forma escrita (em suporte papel), terá a duração de uma hora e trinta minutos, será de realização individual e corrigida sob anonimato, podendo ser constituída por questões com resposta de escolha múltipla ou de desenvolvimento. A prova incidirá sobre os seguintes temas: -----

I - Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, na redação atual; -----

II - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ambas na redação atual, incidindo designadamente nas seguintes matérias: direitos, deveres e garantias dos trabalhadores que exercem funções públicas, regime disciplinar e tempos de trabalho e de não trabalho; -----

III - Decreto-Lei n.º 186/2007, de 10 de maio, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 55/2010, de 31 de maio; -----

IV - Circular de Informação Aeronáutica 10/2017 de 06 de novembro de 2017; -----

V - Circular de Informação Aeronáutica 02/2023 de 12 de abril de 2023; -----

VI - Circular de Informação Aeronáutica 06/2024 de 25 de agosto de 2023. -----

6.3 - É permitida a consulta da legislação em suporte de papel, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, PC, smartwatch, auriculares, etc).

7 - Avaliação Psicológica – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

7.1 – A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham um juízo de *Não Apto*. ---

7.2 – O perfil de competências para efeitos de aplicação do método, é o seguinte: -----

a) Organização e método de trabalho: em que se avalia a capacidade para organizar a sua atividade e realizá-la de forma metódica, definindo prioridades, com vista ao cumprimento de metas e prazos; -----

b) Iniciativa e autonomia: em que se avalia a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo, no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas; -----

c) Relacionamento interpessoal: em que se avalia a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

d) Otimização de recursos: em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente, de modo a reduzir os custos e aumentar a produtividade; -----

e) Tolerância à pressão e contrariedades: em que se avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades, de forma adequada e profissional. -----

7.3 – Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados. -----

8 - Avaliação Curricular – visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

8.1 - A Avaliação Curricular será efetuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional (considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional que se relacionem com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), da experiência profissional (relevando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas), e da avaliação do desempenho relativa ao último ciclo avaliativo (dois anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

8.2 - O resultado da avaliação do método é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação do Desempenho -----

8.3 - Habilitações Literárias: -----

- Habilitações literárias de grau exigido à candidatura ----- 18 valores; --

- Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ----- 20 valores. --

8.4 - Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

- Sem ações de formação ----- 10 valores; -

- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- Acresce 1 valor.

8.4.1 - Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos.-----

8.4.2 - Nos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.-----

8.4.3 - Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas.-----

8.4.4 - Nas ações com duração inferior a 7 horas, os respetivos períodos serão adicionados até perfazerem as 7 horas; -----

8.4.5 - Só serão contabilizadas as ações de formação que se insiram na presente área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----

8.4.6 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores.-----

8.5 - Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções. -----

- Experiência profissional fora da área a concurso ----- 10 valores;

- Acresce, por cada ano de experiência profissional em funções diretamente relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso, devidamente comprovadas – 1 valor.-----

8.5.1 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores.-----

8.6 - Avaliação do Desempenho, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos 2 anos (ou biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que:-----

8.6.1 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:-----

- Sem avaliação, por razões alheias ao candidato ----- 10 valores; -----

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999 pontos)----- 8 valores-----

- Desempenho Adequado (2 a 3,999) ----- 12 valores-----

- Desempenho Relevante (4 a 5 pontos) ----- 16 valores-----

- Desempenho Excelente ----- 20 valores-----

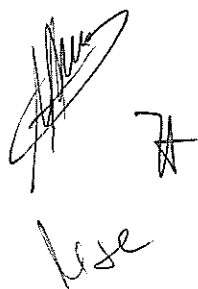
8.6.2 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro: -----

- Sem avaliação, por razões alheias ao candidato ----- 10 valores; -----

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999 pontos) ----- 8 valores-----

- Desempenho Regular (3 a 3,499) ----- 12 valores-----

- Desempenho Bom (3,500 a 3,999) ----- 14 valores-----


Lise

- Desempenho Muito Bom (4 a 5 pontos) ----- 16 valores-----

- Desempenho Excelente ----- 20 valores-----

9 - Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

9.1 – A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas às questões do guião de entrevista, as quais serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores. -----

9.2 – Cada entrevista terá uma duração máxima de 60 minutos. -----

9.3 - A entrevista será realizada por técnico devidamente habilitado com formação adequada, a indicar para o efeito. -----

9.4 – A realização da entrevista terá por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro. -----

a) Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.-----

b) Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. -----

c) Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

d) Iniciativa: Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. -----

10 – Mais entendeu o Júri clarificar o seguinte: -----

10.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valor inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando, por isso, o(s) método(s) seguinte(s).-----

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

10.3 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º, n.º 2 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e caso a situação de empate subsista, os candidatos são desempatados da seguinte forma: -----

a) 1.º critério de desempate – melhor nota obtida no conjunto dos temas III, IV, V e VI da prova escrita; -----

b) 2.º critério de desempate – melhor nota obtida no tema I da prova escrita; -----

c) 3.º critério de desempate – melhor nota obtida nos temas II da prova escrita.-----

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que depois de aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri,



Vogais Efetivos,

