



MUNICÍPIO DE VINHAIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL

REFERÊNCIA - G

ATA - N.º 01

Procedimento concursal comum para o recrutamento de um (1) Assistente Técnico, da área funcional de Condutor de Obra na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, visando o desempenho de funções enquadradas na Unidade de Ordenamento, Logística e Administração Direta da Câmara Municipal de Vinhais.

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELECÇÃO

Aos cinco dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu nos Paços deste Município o júri do procedimento concursal, designado por despacho datado de trinta e um de março de dois mil e vinte e dois, do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de Vinhais. Constituído pelos seguintes elementos: Luís António Bebião Pires, Técnico Superior de Engenharia Civil, que presidia, e os vogais efetivos Marta Isabel Santarém Gil Vara, Técnica Superior de Recursos Humanos e Dirigente Intermedia de 3.º grau da Unidade de Recursos Humanos (em regime de substituição) e Marco Bruno Correia Borges, Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, para definir os métodos e critérios de seleção do concurso.

Iniciados os trabalhos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

1.1 - A PROVA TEÓRICA ESCRITA DE CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS (PEC), de carácter eliminatório e de realização individual, efetuada em suporte de papel, constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, terá uma duração máxima de (60) sessenta minutos, acrescida de (15) quinze minutos de tolerância, e uma ponderação de **45% na valoração final**, visando avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, com o seguinte programa de prova, passível de consulta, apenas, em suporte de papel:

- *Lei n.º 75/2013, de 12/09 (Regime Jurídico das Autarquias Locais), com as alterações introduzidas por: Retificação n.º 46-C/2013, de 01/11; Retificação n.º 50-A/2013, de 11/11; Lei n.º 25/2015, de 30/03; Lei n.º 69/2015, de 16/07; Lei n.º 7-A/2016, de 30/03; Lei n.º 42/2016, de 28/12 e Lei n.º 50/2018, de 16/08;*
- *Lei n.º 35/2014, de 20/06, (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na sua redação atual;*
- *Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo), na sua atual redação;*
- *Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01 (Código dos Contratos Públicos), na sua redação atual;*



Leandro
7.

- *Decreto-Lei n.º 66-B/2007, de 28/12 (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP), na sua redação atual.*
- *Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.*

1.2 - A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), de carácter eliminatório, a realização por entidade especializada, com uma ponderação de **25% na valoração final** e visando avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas da APTO e NÃO APTO, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

1.3 - A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS), de carácter eliminatório, com uma duração máxima de 20 minutos e uma ponderação de **30% na valoração final**, será avaliada pela média aritmética simples da valoração obtida nos parâmetros: Experiência Profissional (EP); Nível de Conhecimentos Associados à Função (NC); Motivação e Interesse (MI); Competências e Associadas à Função (CAF); Capacidade de Comunicação e de Relacionamento Interpessoal (RC), 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.

1.4 - A CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF), será a resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PEC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$$

2 – Para candidatos detentores de vínculo emprego público, que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a prover, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, o júri do procedimento deliberou, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

2.1 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), de carácter eliminatório, com ponderação de **45% na valoração final**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:



Leite Sara
f

$$AC = \frac{(HA \times 0,25\%) + (FP \times 0,25\%) + (EP \times 0,25\%) + (AD \times 0,25\%)}{4}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional.

AD = Avaliação de desempenho

- **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será calculada através da medida aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores.
- **HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA):** ou nível de qualificação certificada por entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo atribuída a seguinte classificação correspondente à nota final de curso:
 - Acrescido de **1 valor** pelo grau de mestre;
 - Acrescido de **2 valores** pelo título de especialista;
 - Acrescido de **3 valores** pelo doutoramento.

Desde que obtidos em áreas relevantes para a função, até ao limite máximo de 20 valores.

- **FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP):** onde será, apenas, ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite máximo de 20 valores, de seguinte modo:
 - Sem ações de formação relacionadas com a área de atividade – *10 valores*;
 - Por cada ação de formação de duração até 35 horas ou 5 dias – *acresce 0,50 valores*;
 - Por cada ação de formação de duração de 36 a 140 horas ou 6 a 20 horas – *acresce 1,0 valor*;
 - Por cada ação de formação de duração superior a 140 horas ou 21 horas – *acresce 1,5 valores*;
 - Com Pós-Graduação relacionada com a área funcional do lugar – *acresce 2,0 valores*;



Ilídio Sáez
17/7

- **EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):** onde serão ponderados, até um máximo de 20 valores, os anos de experiência profissional do candidato devidamente comprovados, na execução de atividades em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a prover, a valorizar nos seguintes termos:
 - Sem Experiência Profissional ou Experiência Profissional Inferior a 1 ano – 14 valores;
 - Com Experiência Profissional (Igual ou superior a 1 ano e inferior a 4 anos) – 16 valores;
 - Com Experiência Profissional (Igual ou superior a 4 anos e inferior a 7 anos) – 18 valores;
 - Com Experiência Profissional (Igual ou superior a 7 anos) – 20 valores;
- **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD):** onde será considerada, de entre os últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida no último ano em que foi avaliado, de acordo com o seguinte:
 - Avaliação de Desempenho Inadequado – 8 Valores;
 - Avaliação de Desempenho Adequado – 12 Valores;
 - Avaliação de Desempenho Relevante – 16 Valores;
 - Avaliação de Desempenho Relevante com Reconhecimento de Mérito – 20 Valores;

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, mencionado tal facto, caso em que o júri atribuirá a classificação equivalente a Desempenho Adequado.

2.2 - A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), de carácter eliminatório, a realizar por técnicos habilitados para o efeito, com ponderação de **25% na valoração final**, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções, sendo 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.

2.3 - A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), de carácter eliminatório, com duração de 20 minutos, e uma ponderação de **30% na valoração final**, a realizar, avaliar e classificar nos termos previstos no ponto 1.3, para os demais candidatos.

2.4 - A CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF), será a resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,45\%) + (EAC \times 0,25\%) + (EPS \times 0,30\%)$$



MUNICÍPIO DE VINHAIS

3 – Deliberou, ainda, o júri considerar que a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo ainda excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

4 – Concluindo, foi deliberado também que em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato com maior valoração obtida no parâmetro de avaliação das “*Competências Associadas à Função*” e, persistindo o empate, prefere o candidato com maior valoração obtida no parâmetro de avaliação do “*Nível de Conhecimentos Associados à Função*”, ambos no âmbito da Entrevista Profissional de Seleção, prevista nos pontos 1.3 e 2.3.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri, eram nove horas e cinquenta e cinco minutos.

O Presidente do Júri

(Luís António Bebião Pires)

Os Vogais

(Marta Isabel Santarém Gil Vara)

(Marco Bruno Correia Borges)