



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RECURSOS HUMANOS), DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CINFÃES, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos três dias do mês novembro de dois mil e vinte e um, reuniram as Senhoras Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, da Câmara Municipal do Marco de Canaveses, Sónia Maria Correia Oliveira, Técnica Superior (Recursos Humanos), do Município de Cinfães e Carla Cristina Mendes Vieira, Técnica Superior de Psicologia, do Município de Penafiel, as quais constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, aberto por deliberação de Câmara Municipal de 03/09/2021, do qual a primeira é Presidente, a fim de procederem à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----

Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

1 - Métodos de seleção – Ao abrigo do disposto no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) os métodos de Seleção a adotar serão a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (a aplicar a candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica (a aplicar aos restantes candidatos). Em conformidade com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências podem ser afastados pelos candidatos que reúnam as condições acima descritas, através de declaração escrita, aplicando-se neste caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos. -----

2 - Requisitos de Admissão: -----

2.1 - Grau Superior na área de Gestão de Recursos Humanos / Psicologia Organizacional / Direito; -----

2.2 - Os requisitos previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e posteriores alterações: -----

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; -----



- b) 18 Anos de idade completos; -----
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; -----
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; -----
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. -----

2.3 – Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação da candidatura. -----

2.4 – Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional. -----

3 – Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 40% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a quatro anos/dois biénios (quantitativa e qualitativa), em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

$$AC = \frac{HA + (FP) + (EP) + (AD)}{4}$$

AC = Avaliação Curricular

HÁ = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

3.1 - Habilitação Académica (HA), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) Licenciatura / Mestrado na área de Gestão de Recursos Humanos / Psicologia Organizacional / Direito – 15 valores; -----

b) Doutoramento na área de Gestão de Recursos Humanos / Psicologia Organizacional / Direito
– 20 valores. -----

3.2 - Formação Profissional (FP) - A formação profissional, em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais do posto e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas - 10 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 35 horas e até 100 horas - 12 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas e até 165 horas - 14 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 165 horas e até 230 horas - 16 Valores; -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 230 horas - 18 Valores; -----

- Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 Valores. -----

A posse de Pós-Graduação e/ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. -----

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

3.3 – Experiência Profissional (EP) – em que será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Sem experiência profissional e até 1 ano – 10 valores; -----

- Mais de 1 ano e até 3 anos – 14 valores; -----

- Mais de 3 anos e até 10 anos – 16 valores; -----

- Experiência superior a dez anos – mais 1 valor por cada ano completo. -----

3.3.1 – Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. -----

3.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos / dois biénios (quantitativa e qualitativa), em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

- a) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 5 – a média deverá ser multiplicada por 4;-----
- b) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 10 – a média deverá ser multiplicada por 2;-----
- c) Aos candidatos cuja avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, seja mista a conversão prevista nas alíneas a) e b) deverá efetuar-se antes de calcular a média. -----

3.4.1 – Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, aos candidatos que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação de Desempenho.-----

3.5 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. –

4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) – com uma ponderação de 60% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual (Anexo I), que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

Serão avaliadas as seguintes competências: A – Orientação para Resultados; B – Análise da Informação e Sentido Crítico; C – Iniciativa e Autonomia; D – Planeamento e Organização; E – Conhecimentos Especializados e Experiência. -----

A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

- 5 Competências validadas – 20 valores - Elevado; -----
- 4 Competências validadas – 16 valores - Bom; -----
- 3 Competências validadas – 12 valores - Suficiente; -----
- 2 Competências validadas – 8 valores - Reduzido; -----
- 1 ou 0 Competências validadas – 4 valores - Insuficiente. -----

Os candidatos que obtenham uma classificação de Reduzido ou Insuficiente no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

5 – A prova de conhecimentos (PC) - A prova de conhecimento terá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase e uma duração de 90 minutos, com ponderação de 60% na valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade, que a prova escrita de conhecimentos não deverá ser assinada ou rubricada pelos candidatos, por forma a garantir o anonimato para efeitos de correção nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a identificação dos candidatos será registada em ficha de identificação autónoma/destacável da qual consta um código alfanumérico que servirá de identificação na prova escrita, devendo para o efeito ser aposto em todas as páginas da prova pelo candidato. --

5.1 - Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. -----

5.2 - As questões versarão sobre temas e a legislação abaixo discriminada, a qual não será objeto de consulta durante a sua realização: -----

- Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; -----
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -----
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptada aos serviços da administração autárquica pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; -----
- Tramitação do Procedimento Concursal – Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; -----

- Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública – Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua atual redação; -----
- Regime da Formação Profissional na Administração Pública – Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro; -----
- Regime de Formação Profissional adaptado à Administração Local – Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; -----
- Quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação; -----

5.3 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção Prova de Conhecimentos (PC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

6 – Avaliação Psicológica (AP) - com uma ponderação de 40% na valoração final, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

A avaliação psicológica será classificada de “apto” ou “não apto”, de acordo com os critérios definidos pelo júri “Sten mínimo = 3”, sendo que se obtiver um resultado abaixo do Sten mínimo em uma ou mais provas, será classificada como “não apto”. -----

A classificação final da avaliação psicológica é valorada, 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.-----

Os candidatos que obtenham uma classificação de Reduzido ou Insuficiente no método de seleção avaliação psicológica (AP) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado a fase seguinte. -----

7 – Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à realização de um método de seleção. -----

8 - A classificação final dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, pelas seguintes fórmulas: -----

$$CF = (AC*40\%) + (EAC*60\%) \text{ -----}$$

$$CF = (PC*60\%) + (AP*40\%) \text{ -----}$$

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

9 – Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho e considerando o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo o primeiro método aplicado a todos os candidatos admitidos e a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços. -----

10 – Em situação 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. -----

11 – Em caso de se manter o empate verificado o preceituado no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, utilizar-se-á, pela ordem apresentada, os seguintes critérios de desempate: -----

- a) Número de horas de Formação Profissional relevante para o desempenho das funções;-
- b) Nota de conclusão de habilitação literária exigida como requisito, prevalecendo a nota mais elevada; -----
- c) Número de anos de experiência profissional no exercício de funções idênticas às do posto de trabalho em questão; -----
- d) Em caso de subsistir o empate, será tido em conta o número de anos de experiência profissional noutras áreas. -----

12 – Funções e caracterização do posto de trabalho – Gestão de Recursos Humanos - As estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações. Promove as ações respeitantes à movimentação e gestão do pessoal, a fim de possibilitar uma correta afetação dos recursos humanos existentes, com as necessidades de cada serviço; define os perfis mais adequados a cada cargo ou função, de forma a adequar o funcionário à função e daí obter ganhos de rentabilidade; afere da necessidade de formação profissional, avaliando as exigências impostas a cada serviço e os valores humanos disponíveis, promovendo as necessárias adaptações e ações de formação; promove as ações necessárias ao recrutamento de pessoal, definindo perfis, métodos e critérios de seleção; assegura o normal decurso do procedimento necessário à evolução das carreiras; assegura a adequação com as normas legais vigentes, os processos de contratação ou recrutamento de pessoal, promovendo o normal decurso dos processos; afere dos métodos de condução de pessoal, promovendo ações internas

destinadas a rentabilizar e humanizar os recursos humanos disponíveis; preconiza e promove reuniões tendentes à adoção dos métodos de avaliação de pessoal mais corretos e mais adequados a cada cargo ou função; assegura uma correta gestão de conflitos internos e promove a sua resolução. Perfil de competências: Orientação para Resultados; Análise da Informação e Sentido Crítico; Iniciativa e Autonomia; Planeamento e Organização; Conhecimentos Especializados e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação. -----

13 – São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do formulário tipo, a falta de entrega de documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos 2.2 da presente ata ou a falta de declaração, no formulário tipo, da reunião dos requisitos de admissão, bem como a falta de entrega do documento comprovativo do requisito habilitacional exigido, referido no ponto 2.1 (original ou fotocópia). -----

14 - A apresentação da declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sem indicação da categoria e, ou, atividade implica a aplicação do método de seleção Prova de Conhecimentos, ainda que os candidatos aleguem que, cumulativamente, são titulares da categoria e se encontram ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi autorizado. -----

15 – A não apresentação dos documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional, ou a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 13, bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular. -----

16 – Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, devido ao facto de neste momento não existir, neste Município, suporte eletrónico adequado que permita a correta receção das mesmas por essa via.

17 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----


18 – Os trabalhadores da Câmara Municipal de Cinfaes estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. -----

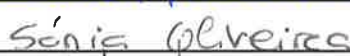
19 – Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicadas no sítio da Internet da entidade. -----

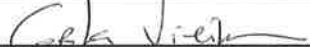
20 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O JÚRI,







Competência Pessoal	Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)		
Iniciativa e Autonomia (Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los)	• Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.	<input type="checkbox"/>	Comportamentos presentes
	• Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.		
	• Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.		
	• Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.	<input type="checkbox"/>	Comportamentos ausentes

Competência conceptual	Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)		
Conhecimentos Especializados e Experiência (Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções)	• Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.	<input type="checkbox"/>	Comportamentos presentes
	• Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.		
	• Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.	<input type="checkbox"/>	Comportamentos ausentes
	• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.		

Assinale com uma cruz o nível classificativo da Entrevista de Avaliação de competências do candidato

- 5 Competências validadas - Nível Elevado = 20 valores
- 4 Competências validadas - Nível Bom = 16 valores
- 3 Competências validadas - Nível Suficiente = 12 valores
- 2 Competências validadas - Nível Reduzido = 8 valores
- 1 ou 0 Competências validadas - Nível Insuficiente = 4 valores

O Júri

Isabel Pereira

Sónia Oliveira

Carla Vieira