

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ÁREA ADMINISTRATIVA DE APOIO À COMISSÃO DE PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos dezasseis dias do mês de junho de dois mil e vinte, nesta Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, sita à Praça Velha, reuniu o júri do procedimento concursal supra referido, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de 29 de maio de 2020, a fim de fixar 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, bem como proceder à elaboração do guião da entrevista.-----

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

As candidaturas serão efetuadas, em suporte papel e enviadas para o seguinte endereço : Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, Praça Velha, 9701-857 Angra do Heroísmo, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae*, pessoalmente ou por correio, sob registo.-----

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:-----

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem, no entanto, optar, por escrito, pela aplicação dos métodos previstos na alínea seguinte;-----

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para os restantes candidatos;-----

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para todos os candidatos.-----

1 – A **Prova de Conhecimentos (PC)** 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.-----

1.1 A PC revestirá forma escrita, de natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Terá a duração máxima de 120 minutos, e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

1.2 A PC incidirá sobre noções básicas de direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas, conhecimento da função e dos procedimentos associados à função.-----

1.3 Para a preparação da PC será necessário a consulta à seguinte legislação: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março; -----
- Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação mais recente dada pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; -----
- Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, Lei n.º 26/2018 de 5 de julho, a qual poderá ser consultada durante a realização da prova.-----

1.4 A PC terá uma ponderação de 45%.-----

2 – A **Avaliação Psicológica (AP)** - 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. -

Para aplicação deste método será solicitada a colaboração do CEFAPA.-----

2.1. A AP é valorada da seguinte forma:-----

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*;-----
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.-----

Handwritten notes at the top right of the page, including the number "82" and a signature.

2.2. A AP terá uma ponderação de **25%**.-----

3 - A **avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

3.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo considerados e pontuados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:-----

**AC = HA x 25% + FP x 30% + EP x 40% + AD x 5%** , em que:-----

**Habilitações Académicas (HA)** – ponderação da titularidade de habilitações académicas (certificadas pelas entidades competentes), do seguinte modo:-----

- 12.º ano ou curso de qualificação profissional nível 3 - 16 valores-----
- habilitação superior ao nível 3 – 20 valores-----

**Formação Profissional (FP)** - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do seguinte modo:-----

- Sem participação em ações de formação - 10 valores-----
- Detenção de uma ação de formação - 12 valores-----
- Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores.-----
- Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada.-----

**Experiência Profissional (EP)** – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:-----

- Sem experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 4 valores-----
- Menos de 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 8 valores-----
- Entre 12 meses e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores-----
- Entre 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores-----
- Mais de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover 20 valores-----

**Avaliação de Desempenho (AD)**, é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo:-----

- 48
- 2.1.1.95
- Menção correspondente a desempenho inadequado - 0 valores;-----
  - Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho adequado - 16 valores;-----
  - Menção correspondente a desempenho relevante - 18 valores;-----
  - Menção correspondente a desempenho excelente - 20 valores.-----

3.2 - A AC terá uma ponderação de **45%**.-----

4 – A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

4.1. Serão avaliadas as seguintes competências, consideradas essenciais para o exercício da função: capacidade de realização e orientação para os resultados; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; orientação para a segurança e sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

4.2. A EAC 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.-----

4.3 A EAC terá uma ponderação de **25%**.-----

**5 - A entrevista profissional de seleção (EPS)**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Nela serão avaliados os seguintes parâmetros: **experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental**.-----

5.1. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.-----

5.2. A EPS 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, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.-----

5.3. Será elaborada uma ficha de avaliação da EPS por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro (resultante de votação nominal e por maioria), bem como o resultado final.-----

5.4. A EPS terá uma ponderação de **30%**.-----

A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com

2011.01.29

valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados:-----

CF = AC X 45% + EACX25% + EPSX30% ou-----

CF = PCX45% + APX25% + EPSX30%;-----

em que:-----

CF = Classificação Final;-----

AC = Avaliação Curricular;-----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;-----

PC = Prova de Conhecimentos;-----

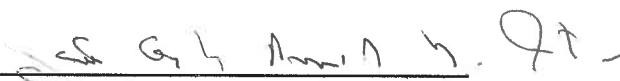
AP = Avaliação Psicológica.-----

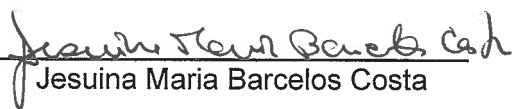
Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei, e só depois a entrevista profissional de seleção. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Júri

  
\_\_\_\_\_  
Sandra Patrícia Vieira Costa

  
\_\_\_\_\_  
João Carlos Amador Mateus

  
\_\_\_\_\_  
Jesuina Maria Barcelos Costa

