



13
17/09/2022

MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL

Ata de definição de critérios do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 lugares de assistente técnico (administrativo)

ATA Nº 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL ASSISTENTE TÉCNICO – ADMINISTRATIVO

Aos dezassete de novembro de dois mil e vinte dois, pelas nove horas e trinta minutos, na Sala de Reuniões do Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 lugares de assistente técnico (administrativo) conforme despacho do Presidente da Câmara de quatro de novembro de dois mil e vinte dois e deliberação de Câmara de dezasseis de setembro de dois mil e vinte dois, retificada por deliberação da Câmara de vinte e sete de outubro do mesmo ano, constituído pelo Presidente — João Manuel Nunes Mendes, Diretor de Departamento de Administração Geral e Finanças; 1.º Vogal efetivo — Fernando António Prata Durães, Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão do Território que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e 2.º Vogal efetivo — Maria Carolina Amaral Antunes da Rocha Mota Mendes, Técnica Superior, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Os métodos de seleção, previstos no artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios:

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:

Não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Prova de Conhecimentos Técnica Oral - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

Avaliação Psicológica - Visa avaliar, a partir de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Valoração Final (VF) - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

$$VF = PCTO * 75\% + AP * 25\%$$

Em que:

VF = Valoração Final;
PCTO = Prova de Conhecimentos Técnica Oral;
AP = Avaliação Psicológica.

17
S
Rosa

Caso surjam candidatos:

- 1) A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- 2) Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção consistirão em:

Métodos de seleção obrigatórios:

Avaliação curricular - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Entrevista de avaliação de competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

Valoração Final (VF) - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

$$VF = AC * 75\% + EAC * 25\%$$

Em que:

VF= Valoração final

AC= Avaliação curricular

EAC= Entrevista de avaliação de competências

Nota: Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios “**Prova de Conhecimentos Técnica Oral**” e “**Avaliação Psicológica**”.

Valoração dos métodos de seleção:

a) Prova de Conhecimentos Técnica Oral (75 %), é de realização individual, visa avaliar o conhecimento académico e ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração aproximada de trinta minutos. Serão efetuadas questões sobre os seguintes temas ponderados a 25 % cada:

Constituição da República Portuguesa;

Regime Jurídico das Autarquias Locais;

Código do Procedimento Administrativo;

Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.

Sobre cada um dos temas serão efetuadas duas questões, sendo cada uma valorada numa escala de zero a vinte valores, contando cada uma das questões 12,5 % do valor total.

Para avaliação das questões será tido em conta o conhecimento da matéria, a conexão com matérias análogas e a destreza na resposta.

Para avaliação do método deverá ser consultada a seguinte legislação, na sua redação atual:

Constituição da República Portuguesa: Decreto de 10 de abril de 1976, na sua redação atual;

Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;

Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

5 Valores – Elevados conhecimentos, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções com estruturação coerente das soluções para a situação concreta;

4 Valores – Conhecimentos de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções, apresentando solução para a questão concreta;

3 Valores – Conhecimentos regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções dos postos de trabalho a ocupar, relacionando de forma razoável com a situação concreta;

2 Valores – Conhecimentos limitados e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções dos postos de trabalho a ocupar, não relacionando com a situação concreta;

1 Valores – Conhecimentos de reduzido nível que não satisfaz as exigências dos postos de trabalho a ocupar;

0 valores – Não sabe ou não responde.

O Júri poderá atribuir classificações intermédias, nos casos em que os conhecimentos demonstrados pelos candidatos se situem entre duas pontuações distintas.

Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

b) Avaliação Psicológica (25 %), é efetuada de acordo com o artigo b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e visa avaliar, a partir de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como base o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. É valorizado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.



O perfil de competências é o seguinte:

- 1) Realização e orientação para os resultados;
- 2) Conhecimentos e experiência;
- 3) Tolerância à pressão e contrariedades;
- 4) Trabalho de equipa e cooperação;
- 5) Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante parceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

c) Avaliação Curricular (75 %)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular, cuja classificação será de 0 a 20 valores, serão considerados os seguintes elementos que serão contabilizados nas seguintes percentagens de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HA * 30\%) + (FP * 30\%) + (EP * 40\%)$$

Habilitação académica (30 %):

Licenciatura - 18 valores;

Mestrado - 19 valores;

Doutoramento - 20 valores.

Formação profissional (30 %) - A formação profissional será valorada nos seguintes termos: - Sem formação profissional – 0 valores; - Participação em workshops, colóquios, conferências, congressos, seminários, simpósios, encontros ou outros da mesma natureza - 1 valor/cada; - Posse de Curso(s) de Pós-Graduação – 4 valores/cada; - Ações de formação com duração < a 12 horas – 1 valor/cada ação; - Ações de formação com duração = ou > a 12 horas – 2 valores/cada ação. Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

Experiência profissional (40 %):

Até 3 anos - 10 valores;

De 3 a 6 anos exclusive - 14 valores;

De 6 a 10 anos exclusive - 16 valores;

De 10 a 15 anos exclusive - 18 valores;

Mais de 15 anos - 20 valores.

d) Entrevista de Avaliação de Competências (25 %) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação atenderá aos seguintes níveis classificativos: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), serão considerados os seguintes elementos que serão contabilizados na percentagem de 20 % cada um:

- 1) Realização e orientação para os resultados;
- 2) Conhecimentos e experiência;
- 3) Tolerância à pressão e contrariedades;
- 4) Trabalho de equipa e cooperação;
- 5) Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

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

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, uma vez que o Município terá de recorrer à prestação de serviços externos para a realização do método de seleção Avaliação Psicológica.

Valoração Final (VF):

A classificação final será obtida a partir da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, e resultará da seguinte fórmula:

$$VF = (PCTO \times 75 \%) + (AP \times 25 \%)$$

em que:

VF = Valoração Final;

PCTO = Prova de Conhecimentos Técnica Oral;

AP = Avaliação Psicológica.

ou:

$$VF = (AC \times 75 \%) + (EAC \times 25 \%)$$

em que:

VF = Valoração final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, deu-se por encerrada a reunião, pelas dez horas e trinta minutos, da que foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri



O 1.º Vogal Efetivo



O 2.º Vogal Efetivo

Carolina Antunes Mendes