

Ata n.º 1

Definição dos métodos de seleção, parâmetros a avaliar e sua classificação

Procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho de Assistente Técnico (Som, Luz e Produção de Eventos), da categoria e carreira de Assistente Técnico, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos dez dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas onze horas, no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Penacova, compareceram Luis Miguel Almeida Gonçalves, Catarina Isabel Cavalheiro Silva Guedes e Ana Filipa Santos Simões, presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho de Assistente Técnico, da categoria e carreira geral de Assistente Técnico em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e para o qual foram designados por despacho do Senhor Presidente, datado de sete de fevereiro de dois mil e vinte e cinco.

O júri reuniu pela primeira vez a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros a avaliar e critérios de classificação.

Para seleção dos candidatos, recorrer-se-á aos seguintes métodos de seleção com carácter eliminatório de per si:

No recrutamento de 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, exceto quando afastados por escrito pelo/a candidato/a, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- **Avaliação Curricular (AC);**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);**

Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

- **Prova de conhecimentos (PC);**
- **Entrevista de Avaliação de Competências. (EAC);**
- **Avaliação psicológica (AP);**

Avaliação curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD).

a) Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;
- Habilitações académicas de grau superior à candidatura — 20 valores.

b) Formação Profissional - onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções:

Sem formação — 0 valores

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas — 10 valores

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas — 14 valores

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas — 18 valores

Com duração superior a 100 horas — 20 valores

c) Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Mais de nove anos — 20 valores

Entre seis anos até nove anos — 18 valores

Entre três anos até seis anos — 16 valores

Entre um ano até três anos — 12 valores

Até um ano — 10 valores

Sem experiência profissional — 0 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato.

d) Avaliação do Desempenho - onde se considera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado - 8 valores

Desempenho Regular/Adequado — 10 valores

Desempenho Bom/Relevante — 14 valores

Desempenho Muito Bom/Excelente — 20 valores

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de dez valores.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de zero a vinte valores, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 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, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise para as competências:

- A. Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- B. Adaptação e Melhoria Contínua: capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- C. 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;
- D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia as 4 competências;
- 16 valores — o candidato evidencia 3 competências;
- 12 valores — o candidato evidencia 2 competências;
- 8 valores — o candidato evidencia 1 competência;
- 4 valores — o candidato não evidencia competência.

A Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de zero a vinte valores.

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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo o respetivo resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos será de natureza teórica escrita, de caráter eliminatório para os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores. Terá a duração de noventa minutos, composta por 20 questões de escolha múltipla, que serão valoradas em um ponto cada, com consulta de legislação não anotada, não sendo permitida a utilização de meio eletrónico, e assentará sobre os seguintes temas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atual;
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação;
- Regime Geral da Prevenção da corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro;
- Regime de funcionamento dos espetáculos de natureza artística e de instalação e fiscalização dos recintos fixos destinados à sua realização, bem como a classificação de espetáculos de natureza artística e de divertimentos públicos – Decreto-Lei n.º 90/2019, de 5 de julho;
- Código de Conduta do Município de Penacova, disponível em <http://www.cm-penacova.pt/pt/pages/legislacaorh>;

Poderá ser consultada a bibliografia/legislação identificada no presente ponto, não sendo permitido o uso de legislação comentada e/ou anotada, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

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

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos:

Ponderação:

As ponderações a utilizar em cada método de seleção são as seguintes:

Avaliação Curricular – Ponderação de sessenta por cento;

Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de quarenta por cento

Prova de Conhecimentos – Ponderação de sessenta por cento;

Avaliação Psicológica – Menção de Apto;

Valoração Final Resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados a cada candidato/a:

Ordenação final = (AC x 60%) + (EAC x 40%)

ou,

Ordenação Final = (PC x 60%) + (EAC x 40%) + AP= Apto

Em que AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica

Os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; que no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência, ou que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou na



classificação final, ou uma menção classificativa de *Não Apto* na avaliação psicológica, consideram-se excluídos da valoração final.

CrITÉRIOS de desempate: na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação obtida no primeiro método utilizado;
- 2.º Os candidatos com menor idade.

Exclusão e notificação dos candidatos – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio para o exercício do direito de participação dos interessados, aprovado por Despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, publicado no Diário da República, II Série, n.º 89, de 8 de maio, e disponibilizado na página eletrónica desta Câmara Municipal.

Seguidamente deliberou o júri por unanimidade, e em conjugação com a Lei, propor o aviso de abertura a publicar.

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

O Presidente *Luis Miguel Almeida Gonçalves*

A Vogal *Catarina Isabel Cavalheiro Silva Guedes*

A Vogal *Ana Filipa Santos Simões*