

Ata de Reunião do Júri n.º 1

-----Aos vinte sete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico previsto e não ocupado, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na Divisão de Recursos Humanos.-----

-----O Júri é constituído pela Presidente Tânia Cristina da Silva Oliveira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, pelos vogais Daniela Cristina Costa Ribeiro, Técnica Superior do Gabinete Jurídico que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Angélica Sofia Freitas Campos, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos.-----

-----Com a presente reunião, propôs-se o Júri, nos termos do disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (adiante designada por Portaria), definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----Para efeitos da alínea g), do n.º 3, do art.º 11.º da Portaria, o recrutamento será aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4, do art.º 30.º da lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Conforme o parecer INF_DSAJAL_CG_7327/2019, de 8 de agosto, da Comissão e Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte (CCDRN) e do qual mereceu a concordância do Júri do procedimento, os trabalhadores com vínculo de emprego público não gozam de qualquer direito de preferência no procedimento concursal aberto ao abrigo do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP.-----

-----Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a Prova de Conhecimentos (PC), e a Avaliação Psicológica (AP). Caso o candidato se encontre na situação prevista no n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a não ser que o candidato o afaste por escrito.-----

-----Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais bem como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao caráter e natureza do presente recrutamento, a

utilização dos métodos de seleção será efetuada nos termos do artigo 19.º da Portaria, sempre que se verifiquem mais de 20 candidaturas:-----

-----O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos após comprovação do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos na instrução da candidatura.-

-----A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.-----

-----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas e comportamentais necessárias ao exercício da função a concurso. A prova escrita a aplicar será efetuada em sala, em suporte papel e sem consulta de documentação. Terá a duração de 60 minutos, podendo ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla, e questões diretas. Este método será valorado, em cada fase, numa escala de 0 a 20 valores, e pela média final dela resultante considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre as seguintes matérias:-----

-----Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----

-----Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho (art. 237.º a 257.º);-----

-----Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo (art.º 1 a 19.º; art.º 82.º a 88.º);-----

-----A legislação mencionada, deverá ser considerada, pelos candidatos, sempre na sua redação atual.-----

-----A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.-----

-----A aplicação deste método de seleção, obedecerá ao estipulado no artigo 21.º da Portaria.-----

-----A avaliação psicológica é valorada de acordo com o n.º 2, do artigo 21.º da Portaria: através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

-Na **Avaliação Curricular (AC)**, será ponderado os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:-----

----- $AC=35\% \times HA + 15\% \times FP + 40\% \times EP + 10\% \times AD$ -----

-----a) **Na Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade da habilitação exigível, designadamente licenciatura ou habilitação superior, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes. O valor a considerar será igual à classificação final mais elevada da habilitação académica que o candidato detenha e no âmbito das habilitações exigidas para o presente procedimento. Caso não seja indicada a classificação final, no respetivo certificado de habilitações, será atribuído 10 valores;-----

-----b) **Na Formação Profissional (FP)**, apenas será considerada a formação profissional obtida nos últimos 10 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e valorizadas ao máximo de 20 valores.-----

-----O número de horas de formação serão calculadas da seguinte forma:-----

Sem formação	0 valores
Entre 1h e 25h	10 valores
Entre 26h e 80h	14 valores
Entre 81h e 120h	16 valores
Superior a 120h	20 valores

-----O certificado da ação de formação que não mencionar o nome do formando, a data e o número de horas, não será considerado.-----

-----c) **A Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades atinentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções, no âmbito da função pública, inerentes ao posto de trabalho a contratar, devendo ser sempre comprovado, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:-----

Até 3 anos	10 valores
≥ 3 anos e < 5 anos	12 valores
≥ 5 anos e < 8 anos	14 valores
≥ 8 anos e < 10 anos	16 valores
≥ 10 anos e < 20 anos	18 valores
≥ 20 anos	20 valores

-----d) **Na Avaliação do Desempenho (AD)**, será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição,

competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do seguinte modo:-----

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 valores
Sem avaliação de desempenho	10 valores
Desempenho bom/ adequado	14 valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 valores
Desempenho excelente	20 valores

-----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, tendo o Júri deliberado que incidirá nos comportamentos associados às competências abaixo elencadas e adequadas às funções em específico, todas com a mesma ponderação:-----

-----Orientação para o serviço público;-----

-----Comunicação;-----

-----Relacionamento interpessoal;-----

-----Responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

-----Este método de seleção será valorado segundo os níveis qualificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----De acordo com o n.º 4, do art.º 21.º da Portaria, ficam excluídos, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados o método ou fases seguintes e os candidatos que tenham obtido um Juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

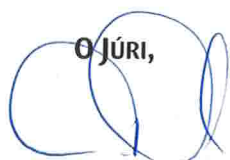
-----A **Classificação Final (CF)** será a resultante da pontuação obtida nos métodos indicados de seleção e expressa na escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $CF = (PC \times 100\%) + (AP \times Apto)$ ou $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.-----

-----Os critérios de ordenação preferencial são os previstos no artigo 24.º da Portaria. Caso subsista a igualdade de valorações, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: I) o candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada; II) candidato com maior n.º de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho, devidamente comprovada; III) candidato com classificação final mais elevada nas habilitações académicas exigidas para o presente procedimento; IV) classificação mais elevada no último grupo da Prova de Conhecimentos.-----

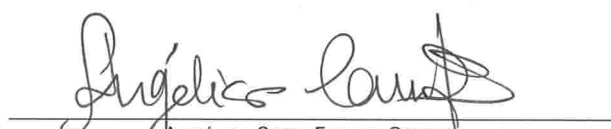
-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.-----

O JÚRI,



TÂNIA CRISTINA DA SILVA OLIVEIRA


DANIELA CRISTINA DA COSTA RIBEIRO


ANGÉLICA SOFIA FREITAS CAMPOS