



Filipe Soares
Manuel Tojal

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DESTA MUNICÍPIO

ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA – UNIDADE FLEXÍVEL DE 4.º GRAU – EDUCAÇÃO, JUVENTUDE E DESPORTO – PROGRAMAÇÃO CULTURAL E GESTÃO DE EVENTOS

Aos vinte e três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniu-se, no Edifício dos Paços do Município, o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado pelo Presidente da Câmara Municipal de Oliveira de Frades, através de Despacho de 14 de outubro de 2024, constituído por:

Presidente do Júri: Dr. Manuel João Maia Tojal, Chefe de Divisão de Ação Social, Educação, Juventude, Desporto, Cultura e Ensino do Município de Oliveira de Frades;

Vogais Efetivos: Dr. Filipe Miguel Pinho Brandão Soares, Chefe de Unidade de 4º Grau de Cultura, Eventos e Turismo, do Município de Oliveira de Frades, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho, Chefe de Divisão de Administração e Finanças do Município de Oliveira de Frades;

Para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri reuniu com a principal finalidade de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do posto de trabalho e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri deliberou o seguinte:

1. — No Anexo I — Perfil de Competências que integra a presente ata, encontram-se as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
2. — Na formalização da candidatura, é obrigatória a submissão dos seguintes documentos, em formato pdf:
 - a) Formulário-tipo, disponível na página eletrónica deste Município em www.cm-ofrades.pt ou na Subunidade Orgânica Recursos Humanos, devidamente preenchido;
 - b) Fotocópia legível do certificado de habilitações, do Curriculum Vitae, dos documentos comprovativos da Formação e Experiência Profissional e da Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%).

Os candidatos possuidores de habilitações académicas obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não consideração;

No caso do candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste: o

vínculo de emprego público previamente estabelecido; a carreira e categoria de que seja titular; a atribuição/competência/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); indicação da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir; indicação precisa dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição/competência/atividade (caso exista distinção de funções ao longo dos anos de carreira); e as classificações obtidas na avaliação de desempenho inerente ao período em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição/competência/atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

3. — Métodos de seleção:

Em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e na alínea r) do n.º 3 do artigo 11.º, no artigo 17.º e no n.º 2 do artigo 18.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar:

3.1. — Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:

a) Avaliação Curricular (AC) – 50%;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 50%; (como método obrigatório)

Descrição dos métodos de avaliação:

3.1. 1.— Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula:

$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$

- Habilitação Académica (HA)

A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira / categoria visada no presente procedimento e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Habilitação Académica	Classificação
Habilitação legalmente exigível (12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado).	18 valores
Habilitação superior à legalmente exigível	20 valores

- Formação Profissional (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

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 sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Classificação
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 60 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 61 horas	20 valores

Apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a ocupar e obtidas nos últimos 5 anos.

- Experiência Profissional (EP)

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções / atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada que seja similar às funções relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

A declaração comprovativa da experiência profissional deverá conter a duração da relação contratual e discriminadas as funções efetivamente exercidas, sob pena daquela duração não poder ser contabilizada.

Experiência Profissional	Classificação
Experiência < 1 ano	10 valores
Experiência ≥ 1 ano e < 3 anos	12 valores
Experiência ≥ 3 anos e < 5 anos	14 valores
Experiência ≥ 5 anos e < 7 anos	16 valores
Experiência ≥ 7 anos e < 9	18 valores
Experiência ≥ 9 anos	20 valores

- Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

3.1.1.— 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada com base nas quatro competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas no Anexo I — Perfil de Competências: orientação para o serviço público, conhecimentos e experiência, adaptação e melhoria contínua e comunicação.

A avaliação de cada competência resulta do número de comportamentos a ela associados, evidenciados, ou não, pelo candidato, e é efetuada com base na análise da informação por aquele transmitida, no decurso da entrevista, apurando-se o respetivo nível classificado, de acordo com os parâmetros que infra se indicam:

TOTAL DE COMPORTAMENTOS PRESENTES	CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA
0 comportamentos	Insuficiente
1 comportamento	Reduzido
2 comportamentos	Suficiente
3 comportamentos	Bom
4 comportamentos	Elevado

O método de seleção é avaliado numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética simples da avaliação obtida em cada competência avaliada, nos seguintes termos:

20 valores – Nível Elevado



Manuel José

- 16 valores – Nível Bom
- 12 valores – Nível Suficiente
- 8 valores – Nível Reduzido
- 4 valores – Nível Insuficiente

3.2. — Para os candidatos que não cumpram os requisitos do ponto 3.1, ou no caso de afastarem os métodos supramencionados por escrito, os métodos a aplicar são:

a) Prova Escrita de Conhecimentos; Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

3.2. 1.— Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) – com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, expressas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Duração das Provas – As provas terão a duração máxima de noventa minutos.

Programas genéricos e específicos necessários para a realização da Prova Escrita de Conhecimentos:

Programa genérico:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação;
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação;
- Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro;

Programa específico

- Competências dos municípios no domínio da Cultura, aprovado pelo DL n.º 22/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação.
- DL n.º 90/2019, de 05 de julho, que altera o 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.

A indicação da legislação mencionada no Programa Genérico e no Programa Específico, necessários para a realização da Prova Escrita de Conhecimentos, deverá ser considerada pelos candidatos na atual redação.

Podem ser colocadas questões práticas diretamente relacionadas com as atividades do posto de trabalho a ocupar.

3.2. 2.— 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 é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou caso, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida anteriormente, o método pode ser realizado pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequada ou através de entidade especializada, de acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula da ordenação final.

3.2.2.— Na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – como método facultativo – com uma ponderação de 30%, são aplicáveis as considerações constantes no ponto 3.1.1.

4.— A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação das seguintes fórmulas:

$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$ ou $OF = (PEC \times 70\%) + AP(\text{Apto/Não Apto}) + (EAC \times 30\%)$
em que, OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; PEC - Prova Escrita de Conhecimentos, AP – Avaliação Psicológica e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

5.— Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

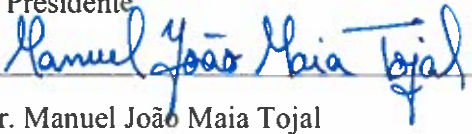
6. — Candidatos com grau de incapacidade: o candidato aprovado nos métodos de seleção que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7. — Publicitação: As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão afixadas no átrio do Edifício dos Paços do Município e publicadas na página eletrónica do Município de Oliveira de Frades, podendo aí ser consultadas.

Para constar, regista o júri que todas as decisões e deliberações acima mencionadas foram tomadas por unanimidade.

E nada mais tendo sido tratado foi a reunião encerrada, sendo que para constar se elaborou a presente ata a assinar pelo júri.

O Presidente



Dr. Manuel João Maia Tojal

O 1º Vogal Efetivo



Dr. Filipe Miguel Pinho Brandão Soares

O 2º Vogal Efetivo



Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho

FFH
F. Alves
Manuel José

Orientação para o serviço público, Conhecimentos e experiência, Adaptação e melhoria contínua e Comunicação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade..

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
- Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.
- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.
- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de acções de formação de reconhecido interesse para o serviço.

ANEXO 1- PERFIL DE COMPETÊNCIAS

2011
Filipe
Ranuel

COMUNICAÇÃO: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

- Expressa-se oralmente de forma clara e precisa.
- Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, com exatidão e objetividade.
- Adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.