



Câmara Municipal de Moura

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Procedimento Concursal Comum para Preenchimento de 1 (Um) Posto de Trabalho da Carreira de Assistente Técnico (Área Administrativa) para a secção administrativa da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos

Ata n.º 1

-----No dia 8 de janeiro do ano de 2023, pelas 14H30, nesta cidade de Moura e edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento do posto de trabalho supramencionado, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, da carreira e categoria de assistente técnico (área administrativa), do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Moura, constituído pelos membros adiante designados, por despacho de 27-08-2022, do vereador do pelouro dos recursos humanos, no exercício de competência delegada por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal, de 11/11/2021, todos em exercício de funções na Câmara Municipal de Moura:-----

-----Presidente: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos. -----

-----1.º Vogal efetivo: José Manuel Almeida Mata, Coordenador Técnico da Secção Administrativa, na dependência da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos.-----

-----2.º Vogal efetivo: Sílvia Maria da Costa Ricardo, Assistente Técnico da Secção Administrativa da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos.-----

-----A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, as ponderações de cada método de seleção, grelhas e as respetivas fórmulas de classificação, incluindo o sistema de valoração final de cada método de seleção e, ainda, a definição do tipo de prova a aplicar e os critérios de desempate na ordenação final dos/as candidatos/as para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: -----

"Funções de natureza executiva de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, nomeadamente no serviço de atendimento de água e saneamento, da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos"



Câmara Municipal de Moura

-----Nesta conformidade, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:-----

-----**Segundo: Perfil de competências e Métodos de seleção:**-----

-----A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada de Portaria), um perfil de competências previamente definido, perfil que se anexa à presente ata e dela faz parte integrante.-----

-----**Métodos de seleção:** No presente procedimento concursal são aplicados de acordo com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6, na redação atual, os seguintes métodos de seleção:-----

- a) Prova de conhecimentos;-----
- b) Avaliação Psicológica;-----
- c) Avaliação Curricular;-----
- d) Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----Aos/Às candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção obrigatórios, exceto quando afastados por escrito pelos/as candidatos/as aquando da apresentação da candidatura, são os seguintes: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.**-----

-----Será aplicada a **Prova de Conhecimentos** e a **Avaliação Psicológica**, como métodos de seleção obrigatórios, aos/às candidatos/as que não se encontrem nas condições estabelecidas nos n.ºs. 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP.-----

-----Atento o disposto no despacho do Presidente da Câmara Municipal n.º 9173, de 4 de julho de 2022, referente à utilização dos métodos de seleção no procedimento concursal em causa, e de acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, os métodos de seleção podem ser aplicados de forma faseada. O primeiro método de seleção **PC** ou **AC** é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos ao procedimento concursal.-----

-----A aplicação do segundo método de seleção será aplicado apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos



Handwritten signature and initials

sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades do serviço.

-----Terceiro: Parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção:-----

----- Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;-----

-----A **PC** reveste a forma escrita, de realização individual, com consulta, em suporte de papel, sob anonimato, sendo valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

-----Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.-----

-----A prova será constituída por duas partes autónomas sobre: conhecimentos teóricos gerais de legislação da Administração Pública e conhecimentos teóricos da legislação inerentes à área de atuação abrangida pelo posto de trabalho.-----

-----A grelha de classificação das respostas será: -----

-----a) Resposta certa: 2 valores;-----

-----b) Resposta incompleta: 1 valor;-----

-----c) Resposta errada ou ausência de resposta: 0 valores-----

-----A duração da prova será de 1 hora, com tolerância de 15 minutos.-----

-----Os/As candidatos são convocados pelas vias legalmente previstas a apresentarem-se no local e hora agendada, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o início da prova.-----

-----Os/As candidatos/as que se apresentem à **PC** devem ser portadores de bilhete de identidade ou cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.-----

-----A desistência da realização da **PC** só pode ser manifestada pelos/as candidatos/as, decorridos 15 minutos sobre o início da prova.-----

-----Não será permitida a ausência da sala, após o início da **PC**.-----

-----Para a avaliação dos conhecimentos gerais a temática é a seguinte: -----

Handwritten signatures and initials in blue ink.



Câmara Municipal de Moura

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Procedimento Administrativo; Regime Jurídico das Autarquias Locais.-----

-----Legislação correspondente: Lei n.º 35/2014, de 20/6, na redação atual; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7/1, na redação atual; Lei n.º 75/2013, de 12/9, na redação atual.-----

-----Para a avaliação dos conhecimentos inerentes à área de atuação abrangida pelo posto de trabalho, a legislação é a seguinte:-----

-----Decreto-Lei n.º 194/2009, de 28 de agosto, na redação atual, que estabelece o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais urbanas e de gestão de resíduos urbanos;-----

-----Regulamento de Abastecimento de Água do município de Moura, publicado no Diário da República 2.ª série, n.º 66 de 6 de abril de 2015.-----

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

-----O método em causa deve ser assegurado preferencialmente pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou quando fundamentadamente for inviável, mediante o recurso a entidade especializada privada.-----

-----A **AP** é avaliada segundo a menção classificativa de **Apto e Não Apto**, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido à **AP** será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas e o resultado final obtido.-----

-----Na **AP** será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.-----

-----**Avaliação Curricular (AC):** A **AC** visa aferir 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 de desempenho.-----

-----A **AC** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros de avaliação:-----

-----**Habilitação académica (HA)** — será ponderada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma: -----



Câmara Municipal de Moura

Assinatura
Assinatura

12.º ano	18 valores
Superior ao 12.º ano ou equiparado	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. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.-----

-----Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o numero de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma, não podendo a pontuação total a atribuir ser superior a 20 valores, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.-----

-----A pontuação final neste fator de avaliação, será obtida de acordo com a seguinte grelha:

-----Sem formação: 8 valores-----

-----Até 20 horas: 10 valores; -----

-----Mais de 20 até 30 horas: 12 valores; -----

-----Mais de 30 até 45 horas: 14 valores; -----

-----Mais de 45 horas até 60 horas: 16 valores; -----

-----Mais de 60 horas até 80 horas: 18 valores; -----

-----Mais de 80 horas: 20 valores. -----

-----Quando dos respetivos documentos 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. -----

-----**Experiência Profissional (EP)** — neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação das funções/atividades já exercidas e as correspondentes às atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher, de acordo com a seguinte grelha: -----

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores



Câmara Municipal de Moura

Inferior a 1 ano	13 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	15 valores
Igual a 2 anos e inferior a 3 anos	17 valores
Igual a 3 anos ou superior	20 valores

-----**Avaliação de Desempenho (AD)** — devidamente comprovada, ponderando a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e ponderada da seguinte forma:-----

-----de 4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 Mérito Excelente = 20 valores;-----

-----de 4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 Desempenho Relevante – 16 valores;-----

-----de 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores, e-----

-----de 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 Desempenho Inadequado – 8 valores.-----

-----Para os candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.-----

-----A **AC** será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:-----

-----**-AC = 30% HA + 20% FP + 40% EP + 10% AD.**-----

-----As ponderações atribuídas aos fatores **HA**, **FP**, **EP** e **AD**, traduzem a importância relativa que o júri considera atribuir a cada um deles, valorizando mais a experiência profissional pois considera que a prática em contexto laboral e a diversidade de experiências é uma mais-valia para obtenção de bons resultados, e de igual modo a formação profissional, enquanto instrumento primordial para o desenvolvimento das competências profissionais e a qualificação dos recursos humanos, suscetível de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado aos utentes da administração pública.---

-----Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à **AC**, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.-----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** -----

-----A **EAC** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. --

-----A **EAC** será realizada por pessoal técnico devidamente habilitado, do próprio município



Handwritten signature and initials

ou de outros municípios ou entidades públicas ou privadas especializadas. Para o efeito, será elaborado um guião composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências em anexo, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado da seguinte forma: -----

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

----- As competências a avaliar de acordo com o quadro VI da Portaria n.º 359/2013, de 13/12 (assistente técnico) são as seguintes:-----

----- Realização e orientação para resultados; Adaptação e melhoria continua; Relacionamento interpessoal; Trabalho de equipa e cooperação; Orientação para o serviço público; Otimização de recursos e Iniciativa e Autonomia.-----

-----A classificação final deste método de seleção, será efetuada através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada competência em avaliação. -----

-----Quarto: Ordenação Final -----

----- A ordenação final dos/as candidatos/as 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 numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

-----Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem indicada na Portaria e será excluído do procedimento concursal o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

-----A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.-----

-----Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----



Câmara Municipal de Moura

----- Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento se destina, bem como pelos/as candidatos/as que se encontrem em situação de requalificação profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final será estabelecida do seguinte modo: -----

----- **OF: AC x 60 % + EAC x 40%** -----

----- Para os demais candidatos a ordenação final é a resultante da seguinte fórmula:-----

----- **OF: PC x 100% + AP (Apto/Não Apto)**-----

----- Em que: -----

----- OF = Ordenação final; -----

----- AC = Avaliação curricular; -----

----- EAC = Entrevista de avaliação de competências; -----

----- PC = Prova de conhecimentos; -----

----- AP = Avaliação Psicológica; -----

----- Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as serão aplicados os critérios definidos nos nºs 1 e 2, do artigo 24.º da Portaria, conforme o caso.--

----- Subsistindo a igualdade, a preferência da valoração será feita pela seguinte ordem:--

----- a) candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;-----

----- b) candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;-----

----- c) candidato/a com habilitação literária superior;-----

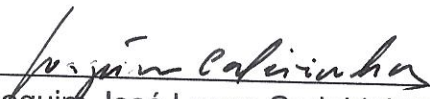
----- d) candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da **EAC**, Orientação para o Serviço Público.-----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, sendo lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri nela presentes.-----

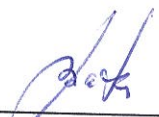


Câmara Municipal de Moura

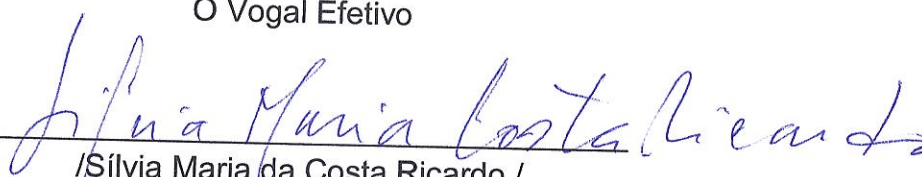
O Presidente do Júri


/Joaquim José Lopes Cadeirinhas/

O Vogal Efetivo


/José Manuel Almeida Mata/

O Vogal Efetivo


/Sílvia Maria da Costa Ricardo /

