



ATA N.º 1

Procedimento Concursal comum de recrutamento para a ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Ref.ª A

Ao vigésimo nono dia do mês de julho de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal da Ribeira Brava, o júri do Procedimento Concursal acima mencionado, onde foi analisado e aprovado os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de avaliação final constantes nesta ata.

Os métodos de seleção serão os definidos na Lei 35/2014, 20 de junho, conjugado com os definidos na Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e serão aplicados da seguinte forma:

A) Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar para os Candidatos /as que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são:

1. Prova de Conhecimentos (PC)
2. Avaliação Psicológica (AP)
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

B) Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos foram publicitados, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão:

4. Avaliação Curricular (AC)
5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Os métodos de seleção que estão integrados na situação A), podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos na situação B).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC): Com uma ponderação de 45%, e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. A prova terá a duração de 60 minutos, não sendo permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

A prova incidirá sobre a seguinte legislação:

Referência A

Legislação Geral:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação – Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação — Modernização Administrativa;
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação — Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado;

- Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação — adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação - Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua atual redação - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Legislação Específica:

- Regulamento n.º 146/2016 - Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços do Município da Ribeira Brava;
- Despacho n.º 2651/2022 - Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais do Município da Ribeira Brava, publicado em Diária da República n.º 41, 2.ª Série, a 28 de fevereiro de 2022.

2. **Avaliação Psicológica (AP):** Com uma ponderação de 25%, e nos termos da alínea b) do n.º 1, do artigo 5.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é valorada, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** Com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 minutos, e nos termos da alínea a) do n.º 1, do artigo 6.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação relacionados com a Experiência profissional; Registo de motivação e interesse profissional; Capacidade de comunicação; e Relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de

votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. Os critérios da Entrevista de Seleção são descritos mais à frente, no ponto n.º 6.

4. Avaliação Curricular (AC): Com uma ponderação de 35%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitações Académicas de Base (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD).

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)]/5$$

em que:

HA = Habilitação Académica de Base – onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

- Habilitações académicas de nível superior ao exigido na candidatura – 20 valores
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores

FP = Formação Profissional – Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

- Ações de formação com duração <14 horas – 0,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração >14 horas e <35 horas – 1 valor/cada ação
- Ações de formação com duração >35 horas e <60 horas – 1,5 valores/ cada ação;
- Ações de formação com duração > 60 horas e < 100 horas – 2 valores/ cada ação;
- Ações de formação com duração > 100 horas – 2,5 valores/ cada ação;

EP = Experiência Profissional – Considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.



- Inferior a um ano – 1 valor;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores;
- Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 4 valores;
- Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 6 valores;
- Igual ou superior a 6 anos e inferior 8 anos – 8 valores;
- Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 12 valores;
- Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos – 14 valores;
- Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos – 16 valores;
- Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos – 18 valores;
- Igual ou superior a 18 anos – 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional **que se encontre devidamente comprovado.**

AD = Avaliação de Desempenho - Este parâmetro refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

- Desempenho inadequado – 5 valores
- Desempenho Adequado – 12 valores
- Desempenho Relevante – 16 valores
- Desempenho Excelente – 20 valores

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

5. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Com ponderação de 35%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos, nos termos do n.º5 do artigo 9.º da Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente;
- (maior que) 6 e (menor que)10 valores = Reduzido;
- (igual ou maior que)10 e (menor que)14 = Suficiente;
- (igual ou maior que)14 e (menor que)18 = Bom;
- (igual ou maior que)18 e (igual ou menor que)20 = Elevado.

6. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** Com ponderação de 30%, e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação relacionados com a Experiência profissional; Registo de motivação e interesse profissional; Capacidade de comunicação; e Relacionamento interpessoal.

6.1 Critérios de Avaliação:

Critério 1 – Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – insuficiente (4 valores);
- b) Atitude pouco adequada e pouca motivação – reduzido (8 valores);
- c) Atitude e motivação adequadas – suficiente (12 valores);
- d) Atitude e motivação muito adequadas – bom (16 valores);
- e) Atitude e motivação excelentes (20 valores);

Critério 2 – Conhecimentos e formação para o exercício da função:

- a) Ausência de conhecimentos/ formação – insuficiente (4 valores);
- b) Poucos conhecimentos/ formação – reduzido (8 valores);
- c) Bons conhecimentos/formação – suficiente (12 valores);
- d) Muito bons conhecimentos/ formação – bom (16 valores);
- e) Excelentes conhecimentos/ formação - elevado (20 valores);

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento:

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4valores);
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores);
- c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores);
- d) Experiência relevante – bom (16 valores);
- e) Grande Experiência – elevado (20 valores);



Critério 4 - Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação-insuficiente (4valores);
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores);
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - suficiente (12 valores);
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores);
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores).

A classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 e 6 do artigo 9º da Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12,8 e 4 valores.

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada das seguintes fórmulas:

- Candidatos nas situações descritas em **A)**

$$CF = (PEC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

- Candidatos nas situações descritas em **B)**

$$CF = (AC \times 35 \%) + (EAC \times 35 \%) + (EPS \times 30 \%);$$

Sendo,

CF = Classificação Final
PEC = Prova Escrita de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

OU

CF = Classificação Final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista Profissional de Competências
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na linha d) do n.º 1 do artigo 37º da Lei 35/2014, 20 de junho.

Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 27.º da Portaria n.º 12-A/2021 de 30 de janeiro.

Atentando à urgência e celeridade do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 7º da Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

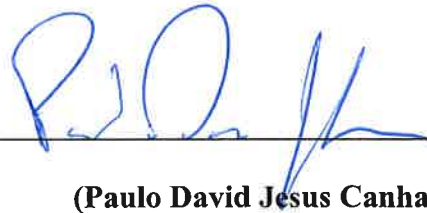
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes.

Paços do Concelho da Ribeira brava, 29 de julho de 2022.

O Júri



(José Paulo Rodrigues Fernandes)



(Paulo David Jesus Canha Jardim)



(José Anatólio Gonçalves)