

## **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA/CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO**

### **ATA Nº 1**

Aos 23 dias do mês de março de 2021, pelas 10 horas, nos Paços do Concelho de Vila Franca do Campo, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na categoria/carreira de assistente técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo, aberto por deliberação do órgão executivo do mesmo Município, em sua reunião de 17 de fevereiro de 2021 e do órgão deliberativo de 25 de fevereiro de 2021, estando presentes, José Manuel Melo Braga, chefe de divisão da Divisão Financeira, na qualidade de Presidente, Maria Luísa Pacheco Simas, coordenadora técnica, e Maria da Natividade Costa Cabral, assistente técnica, na qualidade de 1ª e 2ª vogais efetivos, todos afetos ao mapa de pessoal, da Câmara Municipal de Vila Franca do Campo.

Esta reunião teve como objetivo analisar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, constantes no aviso de abertura do concurso em causa, a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:

A- (candidatos sem vínculo de emprego público)

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

B- (candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado)

AC - Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de avaliação de Competências

### **MÉTODOS DE SELECÇÃO OBRIGATÓRIOS**

#### **1 - PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 0,70

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – Prova escrita, individual, com consulta de legislação não anotada, de avaliação de conhecimentos teóricos sobre os temas constantes do Aviso de abertura, tendo a duração de 120 minutos, sem tolerância, sendo constituída por:

Catorze perguntas de resposta obrigatória, sendo cada uma valorada por: 1.40 Valores, com exceção da nº 9 que será valorada de 1.80 Valores

Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

É aprovada, constando em anexo, a ficha para avaliação da prova de conhecimentos, a qual faz parte integrante da presente ata.

**2 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)** – A avaliação Psicológica, com uma ponderação de 0,30 visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, sendo efetuada por entidade especializada, nos termos do artigo 10.º da Portaria e terá em conta o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o (s) posto (s) de trabalho a ocupar:

Competência 1 (C1): Orientação para resultados;  
Competências 2 (C2): Planeamento e Organização;  
Competências 3 (C1): Adaptação e melhoria contínua;  
Competência 4 (C4): Análises da informação e sentidos crítico.

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. Na última fase do método, para cada candidato que o tenha completado, será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Nesta última fase de avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificados: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 08 valores e Insuficiente – 04 valores.

### **2.1. FÓRMULA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (FCAP)**

**FCAP= C1+C2+C3+C4/4**

### **3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) (ponderação de 0,30)**

Na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:

- A habilitação académica (HA);
- A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
- A avaliação do desempenho (AD) relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica á do posto de trabalho a ocupar.

3.1. As ponderações dos fatores (HA, FP, EP E AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que

essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao (s) posto (s) de trabalho para que o procedimento foi aberto.

### Habilitação académica (HA)

A habilitação académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico de licenciatura em (indicação da licenciatura pretendida quando prevista no mapa de pessoal) ou na área (s) (indicação das áreas). Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigos 44.º, 49.º e mapa anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao da licenciatura, desde que obtidas nas referidas áreas de licenciatura, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferir aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutra modo não teria efeito útil, para escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

Licenciatura ou equivalente - 18 valores

Mestrado - 19 valores

Doutoramento - 20 valores

A classificação máxima deste fator é de 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 se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:

Sem formação	0 valores
Com duração até uma semana (30 horas)	0.5 valores cada
Com duração até duas semanas (60 horas)	1 valor cada
Com duração superior a 60 horas	1.5 valores cada
Com duração de um ano ou superior	2 valores

A Participação em seminários, conferências, colóquios e ações afins relacionados os postos de trabalho a preencher é valorada como ações de formação com duração até uma semana.

As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo.

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

### Experiência profissional (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para a área funcional de sociologia, a saber:

- Participação em projetos ligados à funções de investigação, estudo, conceção e aplicação de métodos e processos científicos-técnicos, na área social e da sociologia	0.5 por projeto até ao máximo de 3.5 valores
- Experiência na área	3.5 valores
- Produção de relatórios e preparação de publicação na área do posto de trabalho	0.5 por relatório/publicação até ao máximo de 3 valores

A classificação obtida, até ao máximo de 10 valores, é acrescida de:

- 5 valores se os candidatos possuírem curso de formação específica em filosofia, o qual corresponde à valoração atribuída às condições preferenciais constantes do Aviso;

- 5 valores se os candidatos tiverem experiência de trabalho em sociologia, os quais correspondem á valoração atribuída às condições preferenciais constantes do Aviso.

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/ exerceu funções.

Nota: Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.

### Avaliação do desempenho (AD)

Neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que exerceu funções ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores.



Assim, o júri deliberou que a correspondência se faça nos termos seguintes:

TABELA I – Correspondência entre escalas do SIADAP e escala do Procedimento

Escala do SIADAP	ESCALA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL
Desempenho Relevante/excelente: 4 a 5	15 a 20
Desempenho Adequado: 2 a 3.999	9.5 a 14.99
Desempenho Inadequado: 1 a 1.999	1 a 9.49

Em que:

X: Avaliação pelo SIADAP

Y: Avaliação pelo Procedimento Concurusal

Assim:

Se X for entre 4 e 5 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 15 + (x - 4) * 5 =$$

Se X for entre 2.0 e 4.0 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 9.5 + \frac{[(x - 2) * 5.5]}{2}$$

Se X for menor que 2.0 aplica-se a seguinte fórmula:

$$Y = 1 + (X - 1) * 8.5 =$$

Estas fórmulas foram feitas de acordo com as proporções entre as escalas que à “priori” foram definidas. Assim, optou-se por fazer três condições, visto que não era possível fazer uma proporção direta entre as duas escalas. Como se pode observar no Quadro I, as duas escalas não medem as mesmas quantidades e como se pretendia uma correspondência qualitativa/quantidades foi necessário aplicar “regras de 3 simples” às três condições mencionadas. As fórmulas são já uma simplificação das “regras de 3 simples” usadas.

### 3.1. FÓRMULA CLASSIFICATIVA DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (FCAC)

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FCAC = (HA + 2FP + 2AD) / 10$$

**4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**, com uma ponderação final de 0,30, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício a função:

Competência 1 (C1): Orientação para resultados;

Competências 2 (C2): Planeamento e Organização;

Competências 3 (C1): Adaptação e melhoria contínua;



Competência 4 (C4): Análises da informação e sentidos crítico.

A aplicação deste método, que será realizado por técnico competente, nos termos do artigo 12.º da Portaria, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

### **5.1 FÓRMULA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (FCEAC)**

$$FCEAC = C1 + C2 + C3 + C4/4$$

## **6. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL**

Nos termos previstos no artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0a 20, de acordo com as seguintes fórmulas:

A Valoração Final (VF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula (Candidatos referidos no ponto 1A da presente acta):  
 $VF = 0,70 * PC + 0,30 * AP$

A Valoração Final (VF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da seguinte fórmula (candidatos referidos no ponto 1B da presente acta):  
 $VF = 0,70 * AC + 0,30 * EAC$

Em que:

VF - Valoração Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

### **CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:**

Em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

### **EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO**

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

## **FICHAS**

Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata:

- 1 - Ficha individual de classificação da “Prova de Conhecimentos”;
- 2 - Ficha Individual a utilizar na fase final do método de seleção “Avaliação Psicológica”;
- 3 - Ficha individual de apuramento da classificação final, aplicável aos candidatos sem vínculo de emprego público
- 4- Ficha de avaliação individual da entrevista de “Avaliação de Competências”;
- 5 – Ficha de Avaliação Curricular
- 6 -Ficha de apuramento de classificação final, aplicável aos candidatos abrangidos ^Com vínculo de emprego público a quem são aplicados os métodos de seleção de “Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências”.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

A (O) Presidente

A (O) 1ª Vogal efetiva (o)

A (O) 2ª Vogal efetiva (o)