



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

Assistente Técnico – Área de Comunicação

1 Posto de Trabalho

Ata n.º 1

Ata para definição de Critérios de Seleção

Aos trinta dias do mês de agosto de dois mil e dezoito, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público (RJEP) por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Miranda do Corvo, após deliberação favorável do órgão executivo de 17 de agosto de 2018.

O Júri é composto pela Presidente do Júri, Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira; pelo 1.º Vogal Efetivo, Joaquim Manuel Simão Gonçalves – Técnico de Informática – Grau 3, Nível 2 e pelo 2.º Vogal Efetivo, Edmundo António Dias Rodrigues, Técnico de Informática – Adjunto – Grau 3, tendo deliberado:

1) De acordo com o previsto na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, procedeu-se à caracterização do posto de trabalho a concurso:

O referido posto de trabalho será caracterizado respeitando o previsto no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

- ✓ 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.

E considerando ainda as seguintes especificações:

- ✓ Desenvolvimento de funções no âmbito da comunicação social;

- ✓ Assegurar e coordenar as relações públicas e protocolares do município, inclusive com a comunicação social;
- ✓ Elaboração e organização de documentação relativa ao concelho;
- ✓ Organização e preparação da informação municipal destinada a divulgação;
- ✓ Assegurar a informação aos munícipes quanto à atividade e iniciativas da autarquia;
- ✓ Assegurar a edição do boletim municipal e folhas informativas da Câmara;
- ✓ Coordenar a informação e imagem do município na internet;
- ✓ Leitura, análise e recorte da imprensa nacional, regional ou local;
- ✓ Estabelecer as comunicações que forem definidas como necessárias com a comunicação social; aplicação de novas tecnologias na captação e processamento da imagem;
- ✓ Organizar e atualizar os arquivos audiovisuais e documentais do município e o site institucional.

O Júri reuniu igualmente para deliberação da definição dos critérios de apreciação e ponderação, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Os métodos de seleção são: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Caso o candidato se encontre na situação do n.º2 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

2) Assim, os fatores de apreciação para os métodos de seleção que fazem parte do aviso de abertura serão ponderados da seguinte forma:

2.1. Para os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem, por escrito, pelos métodos de seleção



adiante previstos (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica), nos termos do referido artigo.

Casos surjam candidatos nestas condições, os métodos de seleção consistirão em Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) valorados de 0 a 20 valores, com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular – 40 %;

Entrevista de avaliação de competências – 30 %;

Entrevista de profissional de seleção – 30 %.

2.1.2. Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$OF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

2.1.3. A avaliação curricular - será aplicada e classificada conforme o disposto no artigo 11.º e n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril e 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 adquirida.

Na ponderação da avaliação curricular será adotada a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

- HA = habilitação académica, certificada pela entidade competente. A habilitação académica deverá ter em atenção o grau de complexidade funcional inerente à carreira e categoria em causa, sendo valorada da seguinte forma:

12.º Ano de Escolaridade – 15 valores;

Habilitação superior – 20 valores.

- **FP = formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessária ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 3 anos até à data de abertura do presente procedimento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividades - 0,25 valores;
- Por cada ação de formação de duração até 23 horas - acresce 0,35 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 24 a 35 horas - acresce 0,5 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 36 a 89 horas - acresce 0,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 90 a 179 horas - acresce 1 valor;
- Por cada ação de formação entre 180 e 269 horas - acresce 1,25 valores;
- Por cada ação de formação entre 270 e 350 horas - acresce 1,50 valores;
- Por cada ação de formação entre 351 e 420 horas - acresce 1,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 421 e 500 horas - acresce 2,00 valores;

- **EP = Experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, anos completos, e o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

Experiência até 1 ano - 1 valor;

Por cada ano a mais - 1 valor até ao limite de 20 valores.

- AD – Avaliação desempenho relativa aos últimos três, anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar de acordo com os seguintes critérios:

- O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
- Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio – 10,00 valores.

2.1.4. A Entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido, 8 valores e Insuficiente, 4 valores.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são:

a) Competências técnicas:

Orientação para o serviço público;

Organização e método de trabalho.

b) Competências pessoais:

Relacionamento Interpessoal;

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

c) Competências conceptuais ou conhecimentos específicos:

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional

Nível Classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências;
16 - Bom	Em 4 competências;
12 - Suficiente	Em 3 competências;
8 - Reduzido	Em 2 competências;
4 - Insuficiente	Em 1 competência.

2.1.5. A entrevista profissional de seleção, visa avaliar objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, será classificada através dos níveis classificativo de Elevado (entre 17 a 20), Bom (entre 13 a 16), Suficiente (entre 9 a 12), Reduzido (entre 5 a 8) e Insuficiente (até 4 valores), e versará sobre os seguintes aspetos:

A) Experiência profissional na administração local:

- Procura avaliar os conhecimentos da realidade autárquica; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; Conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração autárquica; Capacidade e facilidades na promoção de uma boa imagem; Capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral;
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores;

B) Experiência profissional na área a recrutar:

- Procura avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências dos serviços, comportamento face às tarefas inerentes ao

lugar a provider, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre;

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

C) Capacidade de comunicação:

- Procura avaliar o discurso e coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

D) Relacionamento Interpessoal:

- Procura avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

E) Motivação e Interesse:

Procura averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

Será aplicada a seguinte fórmula - $EPS = (a+b+c+d+e)/5$

2.2. Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, daqueles que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

Prova de conhecimentos -ponderação -40 %;

Avaliação psicológica -ponderação -30 %;

Entrevista profissional de seleção— 30 %

2.2.1. A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

Em que:

OF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2.2. A Prova de Conhecimentos: será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36, da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugada com o disposto no artigo 9.º e o n.º 2 do artigo 18.º ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 23

de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, com as seguintes especificidades:

a) Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, será prova teórica, revestindo a forma oral, adaptada a escala de 0 a 20 valores e terá a duração de 30 minutos;

b) Incidirá sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados:

A prova oral incidirá sobre assuntos de natureza geral e específica e versará sobre os seguintes temas:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua redação atual); Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (na sua redação atual), aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Constituição da República Portuguesa (7.ª Revisão Constitucional); Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua redação atual); Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 03 de Setembro (na sua redação atual); Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais (mais informações em <https://www.cnpd.pt/> e https://ec.europa.eu/commission/priorities/justice-and-fundamental-rights/data-protection_pt), Lei de Imprensa (Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro, na redação atual); Lei n.º 53/2005, de 08 de novembro que Cria a Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC), extinguido a Alta Autoridade para a Comunicação Social; Fotografia; Câmara de vídeo; Drone; Microsoft Office Avançado, Versão 2013 e 2016;

2.2.3. A Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológicas, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido e será valorada da seguinte forma:

- Este método será composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo carácter eliminatório:

1.ª Fase – Bateria de Psicométricos;

2.ª Fase – Entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamento dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. Para os candidatos que o tenham completado as 2 fases, será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

2.2.4. A entrevista profissional de seleção será valorada de igual forma à contemplada no ponto 2.1.5. que antecede.

3) Ordenação Final

A ordenação final obedecerá, para um dos universos dos candidatos atrás descrito:

$$OF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

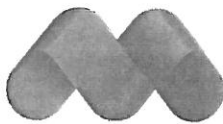
E para outro dos universos dos candidatos atrás descrito:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;



MIRANDADO CORVO
MUNICÍPIO

AP = Avaliação Psicológica;

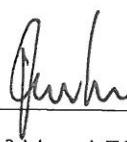
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final será realizada de acordo com o previsto no artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e respeitando os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da referida Portaria.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

A Presidente do Júri,


O 1.º Vogal Efetivo,


O 2.º Vogal Efetivo,

