



## MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

### Câmara Municipal

**PRIMEIRA ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM TENDO EM VISTA A OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA UNICATEGORIAL DE TÉCNICO SUPERIOR, PREVISTO E NÃO OCUPADO, CONSTANTE DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE IDANHA-A-NOVA, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, TITULADA POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO - LICENCIATURA EM DESPORTO, CONDIÇÃO FÍSICA E SAÚDE**

--- Aos onze dias do mês de outubro de dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, reuniu o Júri nomeado para o Procedimento Concursal Comum tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira unicategorial de Técnico Superior na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto e não ocupado, constante do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, conforme Deliberação do Órgão Executivo de vinte e quatro de agosto de dois mil e vinte e três; constituído pelos senhores: Valter José Carvalho Martins, Técnico Superior da Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, Presidente de Júri; Susana Maria Rebelo Valente e Silva, Técnica Superior, da Câmara Municipal de Idanha-a-Nova, 1º Vogal Efetivo; e Marta Rodrigues Castanheira Lourenço, Técnica Superior, 2º Vogal Efetivo do citado concurso, com a seguinte ordem de trabalhos: ----

PONTO ÚNICO - fixação dos parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

--- Para efeitos de fixação dos parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

1. No presente recrutamento de seleção serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios referidos nos números 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho conjugada com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: -----

a) - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);  
b) – E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo, os métodos: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

--- Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte. -----

1.1 Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – a prova oral de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionada com as exigências da função, é de realização individual, constituída apenas por uma fase e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

--- A prova de conhecimentos – para a preparação da prova oral de conhecimentos, incidirá sobre as seguintes temáticas:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. -----
- b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação: -----
- c) Decreto-Lei n.º 141/2009 de 16 de junho, na sua atual redação. -----
- d) Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, na sua atual redação. -----





## MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

### Câmara Municipal

e) Caracterização do Posto de Trabalho, tendo em conta as seguintes competências:

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas; capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades; capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los; capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

--- A prova de conhecimentos terá uma duração máxima de 30 minutos. Não terá consulta e será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

1.2 – A avaliação psicológica 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; 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, de acordo com o estipulado na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

1.3 – A avaliação curricular 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 a avaliação do 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: habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. -----

--- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

$$AC = \frac{(HA + FP + EP + AD)}{4}$$

Sendo: -----

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

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 20 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. -----

Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

A – Seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais – cada 0,5 valores;



## MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

### Câmara Municipal

*(Handwritten signatures and initials)*

- B – Cursos, ações ou módulos de formação e/ou aperfeiçoamento profissional com duração até catorze horas – cada 1 valor; -----
- C – Cursos, ações ou módulos de formação e/ou aperfeiçoamento profissional com duração compreendida entre quinze e trinta e cinco horas – cada 1,5 valores; -----
- D – Cursos, ações ou módulos de formação e/ou aperfeiçoamento profissional com duração superior a trinta e cinco horas - cada 2 valores. -----

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou Ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a sete horas. -----

A escala utilizada na avaliação deste parâmetro é de 0 (zero) a 20 (vinte) valores. -----

EP = Experiência Profissional – incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas: -----

Sem experiência – 0 valores;

Até 2 anos – 10 valores

De 3 a 6 anos – 15 valores;

Mais de 6 anos – 20 valores. -----

--- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar: -----

Sem avaliação/Desempenho Inadequado – 0 valores;

Desempenho Adequado – 15 valores;

Desempenho Relevante – 17 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

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 uma 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, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. --

--- Nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com o Despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, proceder-se-á à aplicação faseada dos métodos de seleção, sendo aplicados pela seguinte ordem:

1.º Prova de Conhecimentos / Avaliação Curricular;

2.º Avaliação Psicológica / Entrevista de Avaliação de Competências. -----

--- As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:





## MUNICÍPIO DE IDANHA-A-NOVA

### Câmara Municipal

- a) Prova de conhecimentos e avaliação curricular – 70%  
b) Avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências – 30%. -----

--- A classificação final será obtida através de uma das seguintes fórmulas, consoante o caso: -

$$CF = (PC \times 70\%) + (AP \times 30\%)$$

Ou

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

CF – Classificação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. -----

--- As grelhas classificativas encontram-se em anexo à presente ata, dando-se o seu conteúdo como integralmente reproduzido.

--- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, em resultado da aplicação da fórmula classificativa. -----

--- Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte. -----

--- Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

--- Não havendo mais assuntos a tratar e uma vez concluída a ordem de trabalhos, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelo Júri. -----

O PRESIDENTE DE JÚRI, Váler Martins

A VOGAL, Susana Faria De Saiz Valente e Silva

A VOGAL, Marta Pauley