



Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de um trabalhador para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Referências C.

1 - Aos dois dias do mês de outubro de dois mil e vinte e três, pelas nove horas, no Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação da reunião da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, de 13 de setembro de 2023, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, encontrando-se presentes os seguintes membros efetivos:

Referência C:

Presidente: Vítor Alexandre Pimentel Duarte, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira; Vogais Efetivos: Vogais Efetivos: Cláudia Maria Vidal Silva, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos) que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Maria João Rocha de Almeida, Técnica Superior (Jurista);

2 – A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, a seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos, as competências e comportamentos a abordar na entrevista de avaliação de competências e fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada um dos métodos de seleção.

O processo de recrutamento de trabalhadores tem por objetivo a ocupação da vaga a colocar a concurso, cuja referência, unidade orgânica, caracterização do posto de trabalho e habilitações literárias exigidas, a seguir se indicam:

N.º Postos de Trabalho / Divisão Administrativa e Financeira – Secção de Recursos Humanos	Caracterização dos Postos de Trabalho
1 Postos de Trabalho de Assistente Técnico / Divisão Administrativa e Financeira – Secção de Recursos Humanos	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria de Assistente Técnico, conforme o n.º 2 do art.º 88.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Área de Trabalho: Atribuições, competências e atividades previstas no artigo 86.º do Regulamento Orgânico da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, nos termos constantes do Mapa de Pessoal em vigor.

2.1 - A descrição das funções referidas nos quadros acima em caracterização dos Postos de Trabalho, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2.2 – Requisitos habilitacionais:

Referência C - 12.º escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, correspondente ao grau 2 de complexidade, de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LTFP, não sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2.3 - As candidaturas deverão ser formalizadas, durante o prazo de 10 (dez) dias úteis, após a publicitação do presente aviso, mediante preenchimento do formulário tipo disponível na Secção Recursos Humanos ou em <https://www.cm-figueirodosvinhos.pt/index.php/procedimentos-concursais>, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, sob pena de exclusão.

2.3.1 As candidaturas podem ser entregues pessoalmente, durante o período normal de expediente, na Secção Recursos Humanos, na Praça do Município, 3260-408 Figueiró dos Vinhos; remetidas pelo correio, em carta registada, com aviso de receção, para o citado endereço, considerando-se, neste caso, tempestivamente apresentado se tiver sido expedido até ao termo do prazo fixado, ou submetidas por via eletrónica para o endereço eletrónico recursos.humanos@cm-figueirodosvinhos.pt.

2.3.2 Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o endereço eletrónico constante do formulário para efeitos de candidatura; e no caso de candidaturas em papel será privilegiado o correio eletrónico, ainda que possa ser utilizada a morada postal, caso de todo seja impossível ao candidato disponibilizar endereço eletrónico.

2.4 - O requerimento de admissão a concurso deverá ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso;
- Fotocópia do documento comprovativo da posse das habilitações literárias;
- Fotocópia do documento comprovativo das ações de formação frequentadas onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de estas não serem consideradas pelo Júri do procedimento;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

2.5 - Para os candidatos que já detenham vínculo de emprego público prévio, são ainda exigidos os seguintes documentos:

- Declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) serviço(s) de origem, que circunstancie:
 - A respetiva relação jurídica de emprego público;
 - Carreira e categoria em que se encontra integrado;
 - Atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
 - Tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme artigo n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;
 - Avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
 - Posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

2.6 - A apresentação de documento falso determina a exclusão do candidato, sem prejuízo de participação às entidades competentes para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

3 - Nos termos do previsto na alínea n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o Júri deliberou fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3.1 - Métodos de seleção:

3.1.1 - Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura. Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 50%; Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 50 %; VALORAÇÃO FINAL (VF): Resulta da seguinte expressão: $VF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$.

3.1.2 – Os restantes candidatos realizarão os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos (PC) – Ponderação de 50%; Avaliação Psicológica (AP) – Apto/Não Apto; Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 50%. VALORAÇÃO FINAL (VF): Resulta da seguinte expressão: $VF = (PC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$.

3.1.3 - Nos termos previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos:

- Que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte;
- Que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção de Avaliação Psicológica;
- Os candidatos que não compareçam ao método de seleção para o qual tenham sido convocados.

3.1.4- A valoração Final (VF): A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados, será 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: A ordenação final será efetuada de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (AC/PC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$ Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação curricular; PC = Prova de conhecimentos; EAC = Entrevista de avaliação de competências.

3. 2 – **Prova Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos terá natureza teórica, revestindo a forma escrita, será efetuada individualmente em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os temas e bibliografia abaixo discriminados:

Conhecimentos Gerais:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.
- SIADAP - Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro que adapta aos serviços da administração autárquica.
- Código do Procedimento Administrativo – Aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.
- Regime jurídico das autarquias locais, das Entidades Intermunicipais, e do Associativismo Autárquico – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.
- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Figueiró dos Vinhos e Estrutura Orgânica, publicado na II Série do Diário da República n.º 97, de 19 de maio de 2022, através do Aviso n.º 10111/2022, e disponível no site oficial deste município, em www.cm-figueirodosvinhos.pt.

3.2.1 - A prova de conhecimentos terá uma duração de duas horas, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida a consulta da legislação/bibliografia indicadas, não anotada e não comentada, em formato de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos. Os resultados da prova de conhecimentos serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

3.3 - **A Avaliação Psicológica (AP)** é avaliada através de menções de Apto e Não Apto, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visando avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou 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.

3.3.1 - A aplicação da Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou de técnico especializado, desta ou doutra entidade, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método de seleção por aquela entidade.

3.4 - **A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética /simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências: Conhecimentos especializados e experiência; Orientação para resultados; Adaptação e melhoria contínua; Planeamento e organização; Responsabilidade e compromisso com o serviço.

3.4.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada da seguinte forma:

Elevado / 20 valores	17 a 20 valores, inclusive
Bom / 16 valores	13 a 16 valores, inclusive
Suficiente / 12 valores	09 a 12 valores, inclusive
Reduzido / 8 valores	05 a 08 valores, inclusive
Insuficiente / 4 valores	0 a 04 valores, inclusive

3.5 - **A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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.

Na Avaliação curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes; Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, definindo o júri um valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

HA – Habilitação Académica – onde serão ponderadas as habilitações literárias reconhecidas e completas autonomamente, nos seguintes termos:

Habilitação mínima exigida para ingresso na carreira/categoria - titularidade do ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado	10 valores
Curso de Especialização Tecnológica	11 valores
Licenciatura	12 valores
Mestrado	16 valores
Doutoramento	20 valores

FP – Formação Profissional – onde serão ponderadas as horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos completos, nos seguintes termos:



Sem qualquer ação de formação ou frequência de ações de formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função	8 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 35 horas	13 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 36 horas e até 100 horas	15 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 101 horas e até 200 horas	17 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 201 horas	20 valores

No caso de, no documento comprovativo de frequência de formação não ser mencionada a carga horária, consideram-se 7 horas por cada dia de formação.

EP – Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, no quadro de integração em carreira, conforme o n.º 1 do artigo 79.º da LGTFP, nos seguintes termos:

Com menos de 1 ano completo de experiência	8 valores
Entre 2 e 4 anos completos de experiência	13 valores
Entre 5 e 10 anos completos de experiência	15 valores
Com mais de 10 anos completos de experiência	20 valores

AD = Avaliação de Desempenho – onde será considerada a média aritmética simples da classificação qualitativa obtida na avaliação do desempenho correspondente aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam a avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a valoração correspondente à da classificação qualitativa de "Bom" ou "Adequado".

Deve ainda, relativamente a este parâmetro, levar-se em consideração o seguinte:

- a) Se o candidato tiver sido avaliado de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:
- Excelente – 20 valores
 - Relevante - 16 valores
 - Adequado / Sem avaliação - 13 valores
 - Inadequado: 8 valores.

A classificação final da Avaliação Curricular é calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

4 - Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5 – Por razões de celeridade e de economia processual, tendo por base as necessidades funcionais dos serviços, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção poderá ser efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

ATA N.º 1

6 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

7 - Havendo lugar à exclusão de candidatos, terminado o prazo de apresentação de candidaturas, estes serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo e do disposto nos artigos 15.º e 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. As alegações a proferir deverão ser feitas através do preenchimento do formulário disponível no site do Município de Figueiró dos Vinhos separador Autarquia / Recursos Humanos / Procedimentos Concursais / Formulário Audiência Prévia, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos e submetidas por via eletrónica para o endereço eletrónico recursos.humanos@cm-figueirodosvinhos.pt

8 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, afixada na Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, sita na Praça do Município, Figueiró dos Vinhos, e divulgada no site www.cm-figueirodosvinhos.pt.

As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

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

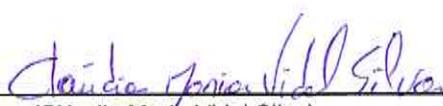
O Presidente do Júri

O 1.º Vogal efetivo

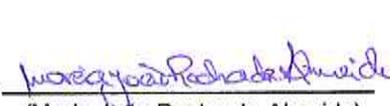
O 2.º Vogal efetivo



(Vítor Alexandre Pimentel Duarte)



(Cláudia Maria Vidal Silva)



(Maria João Rocha de Almeida)