

Ata n.º1 | Referência: GQPC.FM

Procedimento concursal comum para ocupação de diversos postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em várias carreiras/ categorias

Ao 1 dia de setembro de 2022, pelas 10h00 horas, reuniu, no edifício da sede do Município de Sabrosa, sito na Rua do Loreto, em Sabrosa, o júri do procedimento concursal supra identificado, nomeado por despacho da Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, de 30 de agosto de 2022, estando presentes o Presidente do Júri Jacinta da Conceição Pinto Vilela Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível Obras, Serviços e Ordenamento do Território, e como vogais efetivos Manuel João Areias Peixoto, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível Administrativa, Financeira e Patrimonial e Mónica Juliana da Silva Pinheiro Gomes Marques, Técnico Superior da subunidade orgânica Urbanismo e Ordenamento do Território da Unidade Orgânica Flexível Obras, Serviços e Ordenamento do Território

Conteúdo funcional do lugar a prover

Tal como consta no Mapa de Pessoal vigente, "A esta unidade de assessoria compete promover a certificação dos serviços pela Norma da Qualidade em vigor; Acompanhar o Sistema da Qualidade no Município; Promover auditorias internas aos serviços; Acompanhar as auditorias realizadas pela entidade que certifica anualmente o Município; Propor ações corretivas resultantes das auditorias realizadas no Município e acompanhar a sua implementação e verificação de eficácia; Elaborar propostas de modernização e melhoria dos serviços; Colaborar com os diferentes serviços municipais na proposta e implementação de ações de melhoria e modernização a que se proponham; Propor e implementar, no município, programas de modernização administrativa; Apoiar no tratamento de sugestões/reclamações apresentadas pelos munícipes; Acompanhar e definir indicadores que permitam avaliar os objetivos estabelecidos e medir o nível de qualidade existente na organização; Promover com os demais dirigentes municipais medidas de otimização dos serviços; Proceder à identificação e operacionalização de mecanismos, junto das diversas unidades flexíveis, de prevenção da corrupção; Acompanhar e avaliar o plano de anticorrupção, elaborando relatórios regulares sobre a aplicação das medidas de prevenção nele constantes determinação superior."

Métodos de seleção

Em conformidade com os n.º1 e n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, a Lei Geral do trabalho em Funções Públicas (LGTFP) na redação em vigor, o candidato tem de trazer consigo documento de identificação pessoal para confirmação da identidade no momento da realização de cada um dos métodos de seleção.

2.1 Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos

Conforme o disposto no artigo 36.º da LGTFP, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º2, do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se os afastarem através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º3, do artigo 36.º da LGTFP. Para ambos os casos será aplicado, adicionalmente, o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2.2 A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar a teórica escrita e específica, de realização individual, com a duração máxima de até 90 (noventa) minutos. A PC incidirá sobre conteúdo de ordem genérica e específica/técnica diretamente relacionadas com a exigência da função e o adequado conhecimento da língua portuguesa. Não é permitida qualquer consulta de documentação, durante a execução da prova escrita e é impedida a utilização de qualquer meio eletrónico, versando sobre as matérias abaixo identificadas. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

Os conteúdos de **ordem genérica**:

1. Lei n.º169/99, de 18 de setembro, Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais;
2. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
3. Lei n.º35/2014, de 20 de junho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
4. Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho;
5. Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), adaptado à Administração Local;
6. Constituição da República Portuguesa (CRP), Parte I - Direitos e Deveres Fundamentais e Parte III - Organização do Poder Político;
7. Regulamento da estrutura orgânica do Município de Sabrosa;

Os conteúdos de **ordem específica**:

- ♦ Regulamento Municipal de feiras e mercados;
- ♦ Decreto-Lei n.º4/2015 de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo
- ♦ Lei n.º169/99, de 18 de setembro, Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- ♦ Lei n.º50/2018, de 16 de agosto, Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- ♦ Decreto-Lei n.º433/82, de 27 de outubro, institui o ilícito de mera ordenação social e respetivo processo;
- ♦ Lei n.º50/2006, de 29 de agosto, Lei-quadro das contraordenações ambientais.
- ♦ Decreto-Lei n.º555/99, de 16 de dezembro, Regime jurídico da urbanização e edificação;
- ♦ Decreto-Lei n.º10/2015, de 16 de janeiro, Regime Jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração;
- ♦ Decreto-Lei n.º9/2007, de 17 de janeiro, na sua atual redação – Regulamento Geral do ruído;
- ♦ Decreto-Lei n.º124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação - Medidas e ações a desenvolver no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios;
- ♦ Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação,
- ♦ Regulamento de Taxas e Outras Receitas do Município;
- ♦ Regulamento do PDM;

2.3 A Entrevista de Avaliação de Conhecimentos (EAC) Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas. Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A avaliação é expressa de acordo com os níveis de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20 (vinte), 16 (dezassexis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

2.4 A Avaliação Psicológica (AP) 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. Por cada candidato submetido à AP é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a

fundamentação do resultado final obtido. A AP 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 esta valoração será feita através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

2.5 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

2.6 A Avaliação Curricular (AC) 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, sendo expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (15%HA + 30%FP + 30%EP + 25%AD), em que:

- **Habilitação Académica (HA)** – 10 (dez) valores aos candidatos detentores da escolaridade igual à legalmente exigida para o desempenho das funções e 20 (vinte) valores aos candidatos detentores da escolaridade superior à legalmente exigida para o desempenho das funções;
- **Formação Profissional (FP)** – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, até ao limite de valoração máxima de 20 (vinte) valores, atribuindo-se 1 (um) valor por cada formação com um mínimo de 6 (seis) horas/dia, com um mínimo de 10 (dez) valores em caso de existência de pelo menos uma formação.
- **Experiência Profissional (EP)** – execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, desde que comprovadamente (através de cópia do certificado) relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, atribuindo-se 1 (um) valor por cada ano completo de experiência.
- **Avaliação de Desempenho (AD)** - Relativa ao período não superior a 3 (três) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Notas entre: 1 a 2,9 - 8 (oito) valores
 3 a 3,9 - 10 (dez) valores
 4 a 4,4 - 15 (quinze) valores
 4,5 a 5 - 20 (vinte) valores

Será traduzida em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C)/3$, em que, A, B e C, correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos 3 (três) últimos ciclos avaliativos.

Para os candidatos que não possuam AD, relativo ao período a considerar será atribuído a nota de 10 (dez) valores.

2.7 Ordenação Final (OF) dos candidatos

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0

(zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até as centésimas de acordo com a(s) seguinte(s) formula(s):

$$\text{OF} = 45\% \text{PC} + 25\% \text{AP} + 30\% \text{EPS} \text{ ou } \text{OF} = 45\% \text{AC} + 25\% \text{EAC} + 30\% \text{EPS}$$

3. Critérios de ordenação preferencial

De acordo com artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

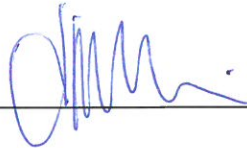
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

A presente ata, depois de lida e considerada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,
Jacinta da Conceição Pinto Vilela



O 1.º Vogal Efetivo,
Manuel João Areias Peixoto



O 2.º Vogal Efetivo,
Mónica Juliana da Silva Pereira Gomes Marques

