



ATA nº 1

Procedimento Concursal Comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município da Sertã, para o Setor de Apoio Administrativo, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Ref.ª D

-----No dia catorze de abril de dois mil e vinte e seis, nas instalações da Câmara Municipal da Sertã, reuniu o Júri designado do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, previsto no Mapa de Pessoal deste Município, para constituição de relações jurídicas de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, encontrando-se presentes os seguintes membros:-----

-----Presidente: Nuno Acácio Dias Assunção, Chefe de Divisão Administrativa e Recursos Humanos; 1.º Vogal Efetivo: Gabriela Alexandra Tavares Pires, Chefe de Divisão Económico-Financeira, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal Efetivo: Mafalda Lopes Rodrigues, Técnica Superior do Setor de Recursos Humanos, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

-----I – Identificar o requisito habilitacional; -----

-----II – Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade; -----

-----III – Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final; -----

-----IV – Estabelecer critérios de ordenação preferencial. -----

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

-----I – Requisito Habilitacional -----

-----O Técnico Superior para o Setor de Apoio Administrativo, com o grau 3 de complexidade, depende da titularidade de Licenciatura em Biologia ou Ciências do Ambiente, ou Geografia e Planeamento Regional (Áreas CNAEF 421 ou 422 ou 312). Não é admissível a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissionais detidas pelo candidato. -----

-----II – Perfil de Competências -----



-----A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Técnico Superior atendeu à seguinte caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal: -----

-----Sem prejuízo do disposto no Anexo, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Exercer funções de estudo, planeamento, conceção, acompanhamento e avaliação de medidas municipais no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), assegurando a articulação transversal com todos os serviços municipais, a integração dos ODS nos instrumentos de gestão, planeamento e monitorização do Município, a elaboração de diagnósticos, propostas, pareceres, relatórios e indicadores de execução, a promoção de ações de sensibilização e capacitação interna, a dinamização de parcerias e projetos associados à sustentabilidade e ao desenvolvimento local, bem como o apoio técnico à definição, implementação e acompanhamento da estratégia municipal nesta área; Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior. -----

-----Assim, considerando a referida caracterização do posto de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

-----Orientação para o Serviço Público: onde se avalia a capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

-----Gestão do Conhecimento: onde se avalia a capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização. -----

-----Iniciativa: onde se avalia a capacidade para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. -----

-----Organização, planeamento e gestão de projetos: onde se avalia a capacidade para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----



-----III – Métodos de seleção a utilizar, respetivos parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa de cada método e sistema de valoração final -----

-----Ao abrigo do disposto no artigo 36.º da LTFP, e dos artigos 17.º e 18.º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção:-----

----- Provas de Conhecimentos (PC);-----

----- Avaliação Psicológica (AP);-----

----- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

-----Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:-----

----- Avaliação Curricular (AC);-----

----- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação: -----

----- Prova de Conhecimentos (PC): A Prova de Conhecimentos 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 reveste a forma escrita, em papel, de realização individual, com consulta da legislação infra indicada, em suporte de papel, não anotada nem comentada e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 90 minutos. Não é permitida, durante a realização da prova, a utilização de qualquer equipamento que possibilite o acesso à internet, designadamente telemóvel, tablet, ou outros. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temática abaixo descrita, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente data até à data da realização da prova de conhecimento: -----

----- Constituição da República Portuguesa; -----

----- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;-----

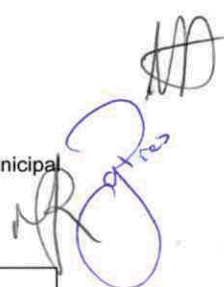
----- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;-----

-----Agenda 2030, adotada pela ONU em 2015; -----
-----Regime Jurídico da Autarquias Locais, Lei nº 75/2013, de 12 de setembro;-----
-----Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2023, de 23 de janeiro; -----
-----Resolução do Conselho de Ministros n.º 30/2020, de 21 de abril; -----
-----Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro. -----
-----Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 5 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.-----

-----Avaliação Psicológica (AP): A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----
-----A classificação da Avaliação Psicológica traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Na implementação deste método será utilizado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliadas quatro (4) competências, uma (1) nuclear e três (3) funcionais.
-----A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objectivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise. -----

----- Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes: -----
-----Apreciação Qualitativa:-----
----- 1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados; -----
----- 2º Atribuição da ponderação 0 ou 1, de acordo com os seguintes critérios: Manifesta (foi evidenciado o comportamento ancorado à competência), Não manifesta (não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência);-----
----- 3º Determinação do nível classificativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte: -----



Pontuação comportamentos presentes	Apreciação da competência
0	Não demonstra
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom

-----Apreciação Quantitativa: -----

-----A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, de acordo com os n.ºs 1 e 5, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022 de 9 setembro.-----

----- Para cada candidato foi elaborada uma ficha de classificação individual, contendo a indicação das competências avaliadas, o nível atingido em cada uma delas e a classificação final obtida. -----

----- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar, exceto quando afastados por escrito, são os seguintes: -----

----- Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho: -----

----- A classificação Final no método de seleção "Avaliação Curricular" será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = 0,2HA + 0,5EP + 0,2FP + 0,1AD$$

----- Em que: -----

----- AC - Avaliação Curricular; -----

----- HA – Habilitação Académica; -----

----- EP - Experiência Profissional; -----

----- FP - Formação Profissional; -----

----- AD – Avaliação de Desempenho. -----

----- 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 licenciatura na área de Biologia ou Ciências do Ambiente, ou Geografia e Planeamento Regional (Áreas CNAEF 421 ou 422 ou 312). 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 Lei nº 35/2014, de 20 de junho.-----

-----Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior à 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. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida visada no presente procedimento e valorada da seguinte forma:-----

-----Licenciatura: 16 valores; -----

-----Mestrado: 18 valores; -----

-----Doutoramento: 20 valores. -----

-----Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados. 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 não 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. -----

-----No fator formação profissional consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função e frequentadas nos últimos 5 anos. -----

-----A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo: -----

-----Sem ações de formação / formação profissional não comprovada: 0 valores; -----

-----Formação Profissional comprovada – por cada ação/curso de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20 valores): Ações/cursos de formação com duração >70 horas: 2 valores cada ação/curso; Ações/cursos de formação com duração >35 horas e ≤ 70 horas: 1,5 valores cada ação/curso; Ações/cursos de formação

com duração ≥ 6 horas e ≤ 35 horas: 1 valor cada ação/curso; Ações/cursos de formação com duração de 0 a 6 horas: 0,5 valores cada ação/curso; Seminários e Workshops: 0,5 valores cada. -----

----- Experiência Profissional (EP) -----

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

----- Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato 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. -----

----- A avaliação da experiência profissional será feita do seguinte modo: -----

----- Sem experiência / Experiência profissional não comprovada - 0 valores; -----

----- De 0 a <5 anos – 14 valores; -----

----- De 5 anos a <10 anos – 16 valores; -----

----- De 10 anos a <15 anos – 18 valores; -----

----- \geq a 15 anos – 20 valores. -----

----- Este fator será avaliado tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

----- Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

----- Avaliação de Desempenho (AD) -----

----- Neste fator é considerada a Avaliação de Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

----- Deverá seguir as seguintes leis: Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro: -----

----- Desempenho Excelente: 20 valores; -----

----- Desempenho Muito Bom: 18 valores; -----

----- Desempenho Bom: 16 valores; -----

----- Desempenho Regular: 14 valores; -----

----- Desempenho Inadequado: 12 valores; -----

----- Sem Avaliação de Desempenho: 10 valores. -----

----- A classificação do método de seleção Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

----- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Na implementação deste método será utilizado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, sendo avaliadas quatro (4) competências, uma (1) nuclear e três (3) funcionais.

----- A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objectivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise. -----

----- Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes: -----

----- Apreciação Qualitativa: -----

----- 1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados; -----

----- 2º Atribuição da ponderação 0 ou 1, de acordo com os seguintes critérios: Manifesta (foi evidenciado o comportamento ancorado à competência), Não manifesta (não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência); -----

----- 3º Determinação do nível classificativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte: -----

Pontuação comportamentos presentes	Apreciação da competência
0	Não demonstra
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom

----- Apreciação Quantitativa: -----

----- A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, de acordo com os n.ºs 1 e 5, do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022 de 9 setembro. -----

----- Para cada candidato foi elaborada uma ficha de classificação individual, contendo a indicação das competências avaliadas, o nível atingido em cada uma delas e a classificação final obtida. -----

----- Classificação Final (CF): A classificação final dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = (60\% PC) + (40\% EAC)$$

----- Ou, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, exceto quando afastados por escrito: -----

$$CF = (50\% AC) + (50\% EAC)$$

----- Em que: -----

----- CF - Classificação Final; -----

----- PC – Prova de Conhecimentos; -----

----- AC - Avaliação Curricular; -----

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

----- De acordo com o disposto no artigo 19º da citada Portaria, a aplicação do 2º método de seleção e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos seguintes termos.-----

----- a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos; -----

----- b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades, tal como o previsto no artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;-----

----- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos. -----

----- d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação. -----

-----Critérios de ordenação preferencial: A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial será efetuada nos termos previstos nos artigos 23.º e 24.º da Portaria. -----

-----A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e 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 seguinte. -----

-----Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, de acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).-----

-----Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, do dia, hora e local, para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria.-----

-----A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município da Sertã, disponibilizada no sítio da internet, em www.cm-serta.pt, nos termos do n.º 1 do artigo 22.º da Portaria. -----

-----A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município da Sertã, disponibilizada no sítio da internet, em www.cm-serta.pt, sendo ainda publicado Aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.-----

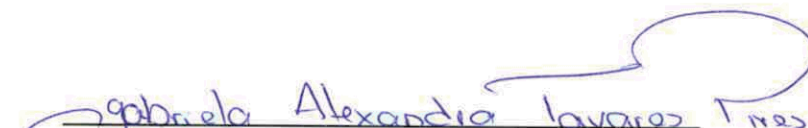
-----Na eventualidade de a lista de ordenação final, devidamente homologada, conter um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.-----

E, nada mais havendo a tratar, se encerrou a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,
Presidente:


(Nuno Acácio Dias Assunção)

1º. Vogal Efetivo:


(Gabriela Alexandra Tavares Pires)

2º. Vogal Efetivo:


(Mafalda Lopes Rodrigues)

