



Góis
município

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

--- Aos doze dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Técnico (Administrativo – Refª h) na modalidade de relação de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no Mapa de Pessoal para o ano de 2023 do Município de Góis. -----

--- O Júri nomeado pelo despacho n.º 12/2023, de 16 de maio, do Senhor Presidente da Câmara Municipal, é constituído por Rui Jorge Tavares de Sousa Neves Dias, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente da Câmara Municipal de Góis, Presidente do Júri; Maria de Fátima Rodrigues Gonçalves, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis, 1ª Vogal efetivo e João Vasco Barata Lopes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Góis, 2ª vogal efetivo. -----

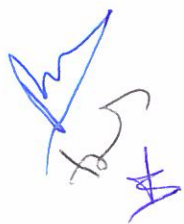
--- O júri reuniu com o objetivo de estabelecer os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação. -----

--- No que concerne aos métodos de seleção deliberou o júri que serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos Escrita (**PCE**) e Avaliação Psicológica (**AP**), conforme previsto no artigo 36º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

--- Deliberou ainda que cada um deles será de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores na PCE e classificação de “não apto” na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do nº 4 do artigo 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. -----

--- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual forem notificados. -----

--- A Prova de Conhecimentos Escrita (**PCE**) será valorada numa escala de 0 a 20 valores, terá uma duração de 60 minutos, e será constituída por vinte questões de escolha múltipla (3/4 possibilidades de resposta) e versará sobre a seguinte legislação: Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei nº



Góias
município

CÂMARA MUNICIPAL

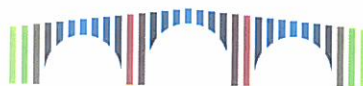
4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação - aprova o novo Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei nº 148/2012, de 12 de julho, na sua atual redação – Orgânica do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.; Portaria nº 387/2012, de 29 de novembro, na sua atual redação – Estatutos do Instituto dos Registos e do Notariado, I.P.; Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação – Medidas de Modernização Administrativa; Lei nº 67/98, de outubro, na sua atual redação; Lei nº 33/99, de 18 de maio, na sua atual redação – Identificação Civil e Emissão de Bilhete de Identidade de cidadão nacional; Decreto-Lei nº 83/2000, de 18 de maio, na sua atual redação – Regime Legal Concessão Emissão Passaportes, com possibilidade de consulta, apenas em suporte de papel, não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. -----

--- 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. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. -----

--- Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

--- Avaliação Curricular (**AC**), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HL \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%) - \text{anexo I}$$



Góis
município

CÂMARA MUNICIPAL

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho. -----

No caso dos candidatos que não tenham avaliação de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada: -----

$$AC = (HL \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 30\%) - \text{Anexo II}$$

--- Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**), será valorada numa escala de 0 a 20 valores. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a uma entidade externa. Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal para o ano de 2023, associadas à atividade do posto de trabalho em questão. -----

--- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida da aplicação dos métodos de seleção realizados: -----

--- OF = (PCE x 100%) + AP de apto e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte formula: -----

--- OF = (AC x 60%) + (EAC x 40%) e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência profissional, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública. -----

--- Finalmente o júri deliberou remeter o processo ao Serviço de Recursos Humanos para dar continuidade ao procedimento, nos termos previstos para o procedimento concursal. -----

--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

O JÚRI


(Rui Jorge T. de Sousa Neves Dias)


(Maria de Fátima Rodrigues Gonçalves)


(João Vasco Barata Lopes)

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Técnico.

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Habilitação Superior ao exigido	20 pontos	
	12º ano com aproveitamento superior a 16 valores	16 pontos	
	13º ano com aproveitamento superior a 10 valores	14 pontos	
EP	≥ 9 anos na área do procedimento	20 pontos	
	≥ 6 anos e < 9 anos na área do procedimento	18 pontos	
	≥ 3 anos e < 6 anos na área do procedimento	16 pontos	
	< 3 anos do procedimento	14 pontos	
	Sem experiência na área do procedimento	10 pontos	
FP	≥ 120 horas	20 pontos	
	≥ 90 horas e < 120 horas	18 pontos	
	≥ 50 horas e < 90 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	10 pontos	

$$AC = (HL*25\%) + (EP*40\%) + (FP*25\%) + (AD*10\%)$$

em que:

AD = (média aritmética das avaliações atribuídas até três anos)

Classificação

O Juri

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Técnico.

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Habilitação Superior ao exigido	20 pontos	
	12º ano com aproveitamento superior a 16 valores	16 pontos	
	12º ano com aproveitamento superior a 10 valores	14 pontos	
EP	≥ 9 anos na área do procedimento	20 pontos	
	≥ 6 anos e < 9 anos na área do procedimento	18 pontos	
	≥ 3 anos e < 6 anos na área do procedimento	16 pontos	
	< 3 anos do procedimento	14 pontos	
	Sem experiência na área do procedimento	10 pontos	
FP	≥ 120 horas	20 pontos	
	≥ 90 horas e < 120 horas	18 pontos	
	≥ 50 horas e < 90 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	

$$AC = (HL*30\%) + (EP*40\%) + (FP*30\%)$$

Classificação

O Juri

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas