



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

ATA NÚMERO DOIS

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PARA O GABINETE DE INFORMAÇÃO E RELAÇÕES PÚBLICAS (GIRP)

1. Ao primeiro dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e quatro, na sala da presidente do júri, estando presente os membros do júri designado por despacho da Sra Presidente datado de 12 de setembro de dois mil e vinte e três, para o procedimento concursal para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior para o GIRP, Carla Patricia Correia Anastácio Silvestre, Técnica Superior e coordenadora do GIRP, Vanda Susana Santos Germano, Chefe de Divisão, que substitui o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Cláudia Sofia dos Santos Monteiro, Técnica Superior, ambas na qualidade de Vogais Efetivos a fim de tornar sem efeito a ata número um, por motivos das alterações legislativas no âmbito de tramitação dos procedimentos concursais e estabelecer novos conteúdos a utilizar na prova escrita de conhecimentos, a ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

2. Na sequência do despacho da Sra. Presidente da Câmara quanto aos métodos de seleção a aplicar, deliberou o júri, nos termos do artº 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho e artigo 17º da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro, é adotado para o presente procedimento, o seguinte:-

a) **A prova de conhecimentos (PC)**, é de caráter individual, assume a forma escrita e será valorada numa escala de 0 a 20 valores considerados até às centésimas. Terá a duração máxima de noventa (90) minutos, acrescida de trinta (30) minutos de tolerância, admitindo-se a consulta de documentação em papel, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 70%.-----

Temas a Abordar na Prova de Conhecimentos:-----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 46 -C/2013, de 1 de novembro e Declaração de Retificação n.º 50 -A/2013, de 11 de novembro - Regime jurídico das Autarquias Locais;-----

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;-----

- Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto - Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português;-----

- Decreto-Lei n.º 150/87, de 30 de março - Uso da Bandeira Nacional;--



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

- AMARAL, Isabel | Imagem e Sucesso – guia de protocolo para pessoas e empresas, Alfragide: Casa das Letras, 2018;-----
- COIMBRA, José Dias, DIAS, Orlando Perrain e FONSECA, Luis Pancada | Guia do Protocolo Autárquico | Ministério do Planeamento e da Administração do Território/Associação Nacional de Municípios Portugueses, 1990;-----
- Heller, E. A Psicologia das Cores;-----
- Mariano, M. Dar a Volta ao Texto;-----
- Kotler et Al, P. Marketing 3.0.-----

b) **Avaliação Psicológica (AP)** – destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É valorada, através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.-----

2.1. Relativamente aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, a ponderação e valoração dos métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento é a seguinte:-----

a) **Avaliação Curricular:** A avaliação curricular, cuja ponderação para a avaliação final é de 70%, incidirá sobre a apreciação do currículo do(a) candidato(a), e será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:-----

$$AC = (3HA+FP+5EP+AD)/10-----$$

Sendo que:-----

AC = Avaliação Curricular;-----

HA = Habilitações Académicas;-----

FP = Formação Profissional;-----

EP = Experiência Profissional;-----

AD = Avaliação de Desempenho.-----

Cada um destes parâmetros é valorizado de acordo com a seguinte tabela:-----

Habilitações Académicas – onde se pondera a titularidade de grau académico certificado pelas entidades competentes será avaliado com:--

- 19 valores para os(as) candidatos(as) que apresentem licenciatura.--
- 20 valores para os(as) candidatos(as) que apresentem habilitações superiores.-----



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

A
ESP

Formação Profissional - onde se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo valorado:-----
Sem ações de formação ou com ações de formação não relacionadas com a função a desempenhar - 0 valores;-----
Com ações de formação relacionadas com a função a desempenhar - 10 valores, acrescidos de:-----
0,5 Valores, por cada ação de formação até 15 horas ou 2 dias, ou na ausência de qualquer indicação quanto à sua duração;-----
1,0 valor, por cada ação de formação até 16 a 35 horas ou de 3 a 5 dias;-----
1,5 Valores, por cada ação de formação até 36 a 70 horas ou de 6 a 10 dias;-----
2,0 Valores, por cada ação de formação até 71 a 140 horas ou de 11 a 20 dias;-----
2,5 Valores, por cada ação de formação superior a 140 horas ou a 20 dias;-----
3,0 Valores, com pós-graduação relacionada com a função a desempenhar.-----

Experiência Profissional - onde se ponderam os anos de experiência profissional do(a) candidato(a) devidamente comprovados, na execução de atividades em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a prover, valorizados nos seguintes termos:-----
Inferior a um ano - 4 valores;-----
De um a quatro anos - 8 valores;-----
De cinco a sete anos - 12 valores;-----
De oito a dez anos - 16 valores;-----
Superior a 10 anos - 20 valores.-----

Avaliação de Desempenho - onde se pondera a avaliação relativa ao último período de avaliação, em que o(a) candidato(a) cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo assumido:-----
Desempenho Inadequado - 10 valores;-----
Desempenho Adequado - 12 valores;-----
Desempenho Relevante - 16 valores;-----
Desempenho Relevante com reconhecimento de Mérito - 20 valores.-----

2.1.1. O fator da Avaliação de Desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções na Administração pública.-----

b) **Entrevista de Avaliação de Competências - (EAC)** - que visa a recolha de informação sobre os obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função é avaliada numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação final obtida através da média simples e expressa até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30%.-----

As competências consideradas essenciais para o exercício da função são as seguintes:-----

- Planeamento e Organização;-----
- Adaptação e Melhoria Contínua;-----

Handwritten signature/initials in blue ink.



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

- Inovação e Qualidade;-----
- Optimização de Recursos;-----

A aplicação deste método (EAC) baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com as competências essenciais definidas, associada uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

3. O método de seleção "Entrevista de Avaliação de Competências" é aplicado como método de seleção obrigatório aos(às) candidatos(as) que sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos(as) colocados(as) em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e aplicado como método de seleção facultativo aos(às) candidatos(as) sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.-----

4. Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento concursal os candidatos(as) que não compareça à realização de um método de selecção, que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, e o que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica.-----

5. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efectuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas por cada método de selecção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, excepto o método Avaliação Psicológica, que é avaliado através das menções classificativas de apto e Não Apto.

6. A valoração final dos métodos de seleção será a obtida através da seguinte fórmula:-----

$$VF=(PCx70\%)+(EACx30\%)-----$$

Em que:-----

VF= Valoração final;-----

PEC = Prova escrita de conhecimentos;-----

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

Ou-----

$$VF=(ACx70\%)+(EACx30\%)-----$$

Em que:-----

VF= Valoração final;-----

PEC = Avaliação curricular;-----

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

7. Notificação e exclusão dos candidatos:-----

7.1. Os candidatos do presente procedimento concursal, serão notificados de acordo o nº 1 do artigo 6º, da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.-----



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

7.2. Os candidatos excluídos são notificados para realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).-----

8. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados, é unitária ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de selecção.-----

9. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

Após homologação, a lista de ordenação final é afixada no placard da divisão de Recursos Humanos, no site do Município e sendo igualmente publicada por extracto, um aviso na 2ª série (parte h) do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.-----

10. Critérios de ordenação preferencial:-----

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto pelo art.º 24 da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.-----

10.1. Subsistindo o empate, considera-se como critério de desempate o seguinte:-----

1 - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional nas funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar;-----

2 - Os candidatos com mais tempo de atividade laboral.-----

11. Nos termos do disposto do artigo 11º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) de forma integral e na página eletrónica da Câmara Municipal de Silves (www.cm-silves.pt).-----

12. E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente ata e assinada por todos os elementos do júri.-----

O Presidente do júri

(Carla Patricia Correia Anastácio Silvestre)

Vogais Efetivos

(Vanda Susana Santos Germano)

(Cláudia Sofia Santos Monteiro)

