



Paula?

MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

ATA NÚMERO UM

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 TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE ATIVIDADE TERAPIA OCUPACIONAL PARA A DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, DESPORTO, JUVENTUDE E AÇÃO SOCIAL

1. Aos quatro dias do mês abril de dois mil e vinte e dois, no Gabinete do Presidente do júri, estando presente os membros do júri designado por despacho da Sra. Presidente da Câmara, datado de 11 de agosto de dois mil e vinte e um, 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 - área de atividade Terapia Ocupacional, nomeadamente: Luis Miguel de Lima Santos, Chefe da Divisão de Educação, Desporto, Juventude e Ação Social, na qualidade de Presidente do Júri, que será substituído por quem lhe suceder nas suas faltas ou impedimentos, Lídia Sofia Poupino Semedo, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Ana Paula Serrão Martins, Técnica Superior da Câmara Municipal de Albufeira, ambas na qualidade de Vogais Efetivos, a fim de estabelecer as áreas temáticas da prova 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 art.º 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho e artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, adiante designada de Portaria, é adotado para o presente procedimento, o seguinte:-----

Prova Escrita de Conhecimentos (PC) - de carácter eliminatório e de realização individual, terá com uma duração máxima de noventa (90) minutos, acrescida de trinta (30) minutos de tolerância, e uma ponderação de 40% na valoração final, visando avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, com o seguinte programa de prova, passível de consulta, apenas, em suporte de papel:-----

a)- Código do procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, Série I de 07 de janeiro, com as posteriores alterações;--
- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, com as posteriores alterações;--
- Lei n.º 35/2014, 20 de junho, com as posteriores alterações;-----
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;-----
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, (Estabelece o regime jurídico da educação inclusiva), com as alterações introduzidas pela Lei n.º 116/2019, de 13 de setembro;-----
- Decreto-Lei n.º 281/2009, de 6 de outubro Cria o Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância); -----
- Despacho n.º 7225/2015, de 1 de julho - (Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio; -----
- Despacho n.º 7197/2016, de 1 de junho - (Lista de produtos de apoio.-----

Paula
f. d.



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

b) **Avaliação Psicológica (AP)** - destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de **30%**. -----

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 caracterizadora 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:** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação obtida. Para tal são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de **40%** para a valoração final -----

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:-----

$$AC = \frac{HAB+FP+EP+AD}{4}-----$$

Sendo que:-----
AC= Avaliação Curricular;-----
HAB= Habilitações Académicas;-----
FP= Formação Profissional;-----
EP= Experiência Profissional;-----
AD= Avaliação de Desempenho.-----

Estes fatores são valorados da seguinte forma:-----

1) Para o fator habilitação académica (HA):-----
Habilitação literária legalmente exigida: 18 valores;-----
Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica: 20 valores;-----

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as opções de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores:-----

Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;-----
Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas - 1 valor cada;-----



P. f. Paula

MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas - 1,5 valores cada;-
Ações de formação com duração entre 60 e 100 horas - 2 valores cada;-
Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores
cada;-----

3) A experiência profissional (EP), terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:-----
inferior a 1 ano - 1 valor;-----
igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 4 valores;-----
igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 10 valores;-----
igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;-----
igual ou superior a 15 anos - 20 valores.-----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontrem devidamente comprovado-----

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida no último ano em que foi avaliado, de acordo com os seguintes critérios:-----

Desempenho Inadequado - 8 valores;-----
Desempenho Adequado - 14 valores;-----
Desempenho Relevante - 18 valores;-----
Desempenho Excelente - 20 valores.-----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto no artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelece que o júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.-----

b) **Entrevista de Avaliação de Competências - (EAC)** - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de **30%**.-----

No decorrer da entrevista serão avaliadas as seguintes competências:--
Orientação para o Serviço Público;-----
Iniciativa e Autonomia;-----
Otimização de Recursos;-----
Orientação para Resultados;-----
Adaptação e Melhoria Contínua;-----
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;-----
Relacionamento Interpessoal;-----
Trabalho de Equipa e Cooperação;-----

Estes aspetos serão avaliados segundo os níveis classificativos:-----

A Paula



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

8 Competências - Elevado (20 valores)-----
6 ou 7 Competências - Bom (16 Valores)-----
4 ou 5 Competências - Suficiente (12 valores)-----
2 ou 3 Competências - Reduzido (8 valores)-----
1 Competência - Insuficiente (4 valores)-----

2.2. Parâmetros e ponderação do método de seleção facultativo documento anexo à presente ata. -----

Entrevista Profissional de Seleção: Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30% e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$-----EPS= \frac{a+b+c+d}{4}-----$$

Em que:-----

a= Atitude Profissional - interesse, motivação e dinamismo;-----
b= Sentido de responsabilidade;-----
c= Espírito de equipa e participação;-----
d=Segurança demonstrada na procura de soluções a problemas hipoteticamente colocados.-----

Estes aspetos serão avaliados de segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.-----

3. Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. -----

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

$$VF= (PCx40\%) + (APx30\%)+ (EPSx30\%)-----$$

Em que:-----



Paula

MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

VF= Valoração final;-----
PC= Prova de Conhecimentos;-----
AP= Avaliação Psicológica;-----
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

Ou-----

VF= (ACx40%) + (EACx30%) + (EPSx30%)-----

Em que:-----

VF= Valoração final;-----

AC= Avaliação Curricular;-----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;-----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----

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

6.1. Os candidatos admitidos serão convocados de acordo com o artigo 10º e por remissão do nº2 do artigo 25º, ambos da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.-----

6.2. Os candidatos excluídos serão notificados de acordo com o artigo 10º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei nº4/2015, de 07 de janeiro).-----

6.3. Serão excluídos do procedimento, nos termos do nº10º do artigo 9 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

7. A lista de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é 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.-----

8. 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, sendo igualmente publicada na 2º série (parte h) do Diário da República, afixada nos serviços dos Recursos Humanos e disponibilizado na página eletrónica do Município.-

9. A lista de ordenação final dos candidatos obedece aos critérios de ordenação preferencial, em caso de igualdade de valoração, estatuídos pelo art.º 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.-----

10. Nos termos do disposto do artigo 11º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) na página eletrónica da Câmara Municipal de Silves (www.cm-silves.pt), por extrato disponível para consulta a partir da data na BEP.-----



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

11. Critérios de ordenação preferencial:-----
Em situações de igualdade de classificação de correntes da aplicação das fórmulas de valoração final referente aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

11.1. 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.-----

12. E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião. Tendo sido lavrada a presente ata, a qual foi assinada por todos os elementos do júri.-----

O Presidente do júri

(Luís Miguel de Lima Santos)

Vogais Efetivos

(Lídia Sofia Poupino Semedo)

(Ana Paula Serrão Martins)