

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 5 POSTOS DE TRABALHO NA  
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – ÁREA ADMINISTRATIVA**

**ATA NÚMERO UM**

**CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO FINAL**

.....Aos nove dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu, na Câmara Municipal de Viseu, o júri do procedimento concursal comum, para o preenchimento de **5 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico**, com recurso à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por deliberação da Câmara Municipal, de 04 de agosto de 2022, constituído por: **Nelson António Teles Sêco, Chefe da Divisão de Atendimento ao Cidadão e Modernização Administrativa da DMAG**, na qualidade de Presidente do Júri e pelos Vogais efetivos, **José Eduardo Fiúza Baptista de Matos, Chefe da Divisão de Suporte Técnico e Administrativo da DMPOAS**, que substitui o Presidente nas faltas e impedimentos e **Ana Filipa Gomes Tavares Ramos, Chefe da UO Publicidade, Espaços Públicos, Feiras, Mercados e demais Atividades Económicas da DMOTDE**, todos dirigentes da Câmara Municipal de Viseu. -----

.....Sem prejuízo da constituição de reservas de recrutamento, destinam-se ao preenchimento de postos de trabalho na **Divisão de Atendimento ao Cidadão e Modernização Administrativa/DMAG, Veterinário Municipal, Divisão de Energia e Mobilidade/DMOPAS, Unidade Orgânica de Publicidade, Espaços Públicos, Feiras, Mercados e demais Atividades Económicas/DMOTDE, Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos/DMAG** e cujas competências são as constantes do Perfil de Competências que caracterizam os postos de trabalho, com o conteúdo funcional previsto no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com sucessivas alterações. -----

.....A presente reunião prosseguiu tendo como objetivo tomar as deliberações necessárias à especificação e fixação dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final, a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente. -----

**1. Aprovação dos métodos de seleção.** -----

.....Nos termos do n.º 5 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, são adotados para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção: -----



.....Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, exclusivamente para os candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (exceto quando afastados por escrito, pelo próprio candidato);

.....Prova de conhecimentos e avaliação psicológica para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso;

.....Entrevista profissional de seleção para todos os candidatos.

## **2. Fixação dos parâmetros de avaliação e de ponderação, definição da grelha classificativa.**

.....A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, e da situação dos candidatos, como atrás referido, e pelas fórmulas finais definidas em 3.

### **2.1 Avaliação Curricular**

----- Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

----- A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HAx1)+(FPx1)+(EPx2)]/4$$

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

----- A aplicação deste método consta da ficha individual que se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte e que aqui se dá por reproduzida (**ANEXO I**).

----- **2.1.1 Habilitação Académica:** As habilitações detidas pelos candidatos serão ponderadas tendo em conta o seguinte:

De grau exigido à candidatura = 15 valores

De grau superior ao exigido à candidatura = 20 valores

*[Handwritten signature]*  
Filipe

----- **2.1.2 Formação Profissional:** Na valoração deste item apenas serão consideradas as ações de formação a partir do ano de 2016, devidamente certificadas nas áreas relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, graduadas de seguinte forma: -----

Cada ação até 35 horas = 0,5 pontos -----

Cada ação entre 35 e 120 horas = 1 ponto -----

Cada ação com mais de 120 horas = 1,5 pontos -----

----- A pontuação obtida será convertida numa escala de 1 a 20 valores, conforme consta da ficha de avaliação curricular. -----

----- Aos candidatos que não apresentem qualquer formação será atribuída a classificação de 8 valores. -----

----- **2.1.3 Experiência Profissional:** Na avaliação deste item será tida em consideração a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, desde que comprovada, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EP = [(PEx1) + (CFx2) + (AFx2)] / 5$$

EP = Experiência profissional -----

PE = Período de experiência -----

CF = Complexidade das funções -----

AF = Adequação das funções -----

----- O período de experiência será valorado da seguinte forma: -----

Com experiência até 12 meses = 10 valores -----

Com experiência de 13 a 24 meses = 12 valores -----

Com experiência de 25 a 36 meses = 14 valores -----

Com experiência de 37 a 48 meses = 16 valores -----

Com experiência de 49 a 60 meses = 18 valores -----

Com experiência superior a 60 meses = 20 valores -----

----- A complexidade das funções será aferida pelo grau de complexidade das áreas de execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, evidenciada no currículo e declarações de serviço, sendo ponderada nos termos seguintes: -----

Nível de complexidade baixo = 10 valores -----

B. P. #  
Filipe

Nível de complexidade médio = 14 valores -----

Nível de complexidade elevado = 18 valores -----

Nível de complexidade muito elevado = 20 valores -----

----- A adequação de funções pretende determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, de acordo com o seguinte: -----

Sem experiência nas áreas de atividade caracterizadora do posto de trabalho = 8 valores -----

Experiência em 1 a 2 das áreas de atividade caracterizadora do posto de trabalho = 12 valores -----

Experiência em 3 a 4 das áreas de atividade caracterizadora do posto de trabalho = 16 valores -----

Experiência em 5 das áreas de atividade caracterizadora do posto de trabalho = 20 valores -----

## **2.2 Entrevista de Avaliação de Competências**-----

----- A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise (de acordo com o **ANEXO II** que se dá como reproduzido para todos os efeitos, fazendo parte integrante desta ata). -----

----- As competências valoradas serão: Conhecimentos e experiência; Iniciativa e autonomia; Planeamento e Organização; Orientação para resultados; Comunicação. -----

0 competências demonstradas = Nível Insuficiente = 4 valores -----

1 competência demonstrada = Nível Reduzido = 8 valores -----

2 competências demonstradas = Nível Suficiente = 12 valores -----

3 competências demonstradas = Nível Bom = 16 valores -----

4 ou mais competências demonstradas = Nível Elevado = 20 valores -----

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será o resultado da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

## **2.3 Prova de conhecimentos**-----

----- 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, incluindo o adequado



conhecimento da língua portuguesa, (de acordo com a ficha individual constante do **ANEXO III** que se dá como reproduzido para todos os efeitos, fazendo parte integrante desta ata), incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, versando sobre os seguintes temas: -----

Princípios gerais da atividade administrativa; -----

Organização, atribuições, competências e funcionamento das autarquias locais; -----

O Vínculo de Emprego Público; -----

Contratação Pública, -----

Tendo por base a seguinte legislação: -----

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro, que aprovou em anexo o Código do Procedimento Administrativo; -----

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão mais recente introduzida pela Lei n.º 66/2020, de 04 de novembro, que aprovou em anexo o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão mais recente introduzida pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, que aprovou em anexo a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas; -----

Parte I, Título I e Parte II Títulos I e II do Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão mais recente introduzida pela Lei n.º 30/2021, de 21 de maio e Retificação n.º 25/2021, de 21 de julho, que aprovou em anexo o Código dos Contratos Públicos. -----

----- A Prova será escrita, em suporte de papel, de realização individual, de natureza teórica, com consulta da legislação (não anotada), tendo a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. -----

----- Não será permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação, bem como a utilização de equipamentos eletrónicos. -----

----- A prova é classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

----- Mais deliberou o Júri propor que, caso venham a ser admitidos a este procedimento um número igual ou superior a 100 (cem) candidatos, a elaboração da prova, sua correção e cotação seja realizada por entidade externa especializada. -----

#### ----- **2.4 Avaliação Psicológica** -----

----- A Avaliação psicológica, (de acordo com a ficha individual constante do **ANEXO IV** que se dá como reproduzido para todos os efeitos, fazendo parte integrante desta ata), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

*Filipe*

----- A aplicação deste método será efetuada por entidade externa especializada e valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto em cada fase intermédia e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Elevado = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma elevada adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

Bom = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma boa adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

Suficiente = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação suficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

Reduzido = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma reduzida adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar; -----

Insuficiente = Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação insuficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar. -----

#### ----- **2.5 Entrevista Profissional de Seleção** -----

----- A Entrevista Profissional de Seleção destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo avaliados os seguintes parâmetros: Motivação e interesse; Capacidade de iniciativa e organização; Sentido crítico e de responsabilidade; Formação específica; Conhecimentos e experiência. -----

----- A avaliação deste método (de acordo com a ficha individual que se dá aqui como reproduzida, fazendo parte integrante desta ata como **ANEXO V**), será efetuada segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores), e Insuficiente (4 valores). A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será o resultado da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Motivação e interesse = Procura avaliar a integração do candidato no meio socioprofissional, seus objetivos profissionais, bem como a motivação e interesse em contribuir para a prossecução dos objetivos da organização; -----



F. Leite

Capacidade de iniciativa e organização = Pretende avaliar a capacidade para atuar de modo proactivo na resolução de problemas e de programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos em conformidade;

Sentido crítico e de responsabilidade = Avalia a capacidade de preparação e de identificação da informação necessária à realização das suas tarefas, compreendendo o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço e exercendo-a de forma diligente; -----

Formação específica = Avalia a motivação para o seu desenvolvimento profissional e atualização técnica, através da frequência de formações que permitam alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

Conhecimentos e experiência = Pretende avaliar o conjunto de saberes e experiências que permitam ao candidato aplicar de forma adequada os conhecimentos às exigências do posto de trabalho, resolver as questões profissionais que lhe são colocadas e utilizar na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade. -----

### ----- 3. Valoração final -----

----- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultante da seguinte fórmula: -----

**OF= (AC x 45%) + (EAC x 25%) + (EPS x 30%)** ou **OF= (PC x 45%) + (AP x 25%) + (EPS x 30%)** -----

Em que: -----

**OF=** Ordenação Final-----

**AC=** Avaliação Curricular-----

**EAC=** Entrevista de Avaliação de Competências-----

**PC=** Prova de Conhecimentos -----

**AP=** Avaliação Psicológica-----

**EPS=** Entrevista Profissional de Seleção-----

----- Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

----- Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo motivo de exclusão do presente procedimento a falta de comparência do candidato ou a obtenção de uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos, não lhe sendo aplicado os métodos seguintes. -----

----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade e votação nominal. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos. -----

O Júri

O Presidente



---

(**Nelson António Teles Sêco**, Chefe da Divisão de Atendimento ao Cidadão e Modernização Administrativa da DMAG)

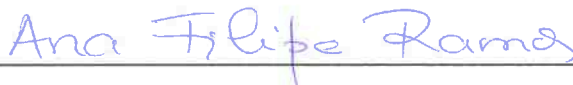
1ª Vogal



---

(**José Eduardo Fiúza Baptista de Matos**, Chefe da Divisão de Suporte Técnico e Administrativo da DMPOAS)

2ª Vogal



---

(**Ana Filipa Gomes Tavares Ramos**, Chefe da UO Publicidade, Espaços Públicos, Feiras, Mercados e demais Atividades Económicas da DMOTDE)