

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA — PARA A DIVISÃO DE GESTÃO E PROMOÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

ATA UM

1 — Aos quatro dias do mês de Outubro de dois mil e vinte e um, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho da Exma. Presidente da Câmara Municipal de Viseu, datado de 10/09/2021 constituído por: Alexandra Paula Rodrigues da Fonseca e Silva, Diretora do Departamento de Serviços Jurídicos, na qualidade de Presidente do Júri; Joaquim Jorge Marques Couto, Chefe da Divisão de Gestão e Promoção de Recursos Humanos e Ângela Filipa Lopes Oliveira, Técnica Superior de Administração Pública, na qualidade de Vogais, no uso da competência decorrente da alínea c), do n.º 2, conjugada com o n.º 3, ambos do artigo 14.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, a fim de deliberar sobre a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

2 — Por força do despacho mencionado no ponto 1. supra e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e nas alíneas a) e b), do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP serão a Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP e considerando, as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1

do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, serão aplicados os métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS), desde que não afastada a sua aplicação por escrito, pelos candidatos, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção previstos para os demais candidatos.

3 - As funções genéricas a desempenhar são as constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do seu artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Técnico Superior conforme previsto na alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da mesma Lei: "Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores."

3.1 — Caracterização específica das funções inerentes ao posto de trabalho: Técnico Superior — ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:

Aptidões e conhecimentos especializados: conhecimentos de informática e domínio das ferramentas do office e das aplicações de Gestão Documental, Gestão de Recursos Humanos (SGP), Avaliação de Desempenho e Biometria; Capacidade de organização e concretização: tratamento e lançamento de dados para os vencimentos, atualizações ao cadastro (SGP); processamento de vencimentos; efetua cálculos de trabalho suplementar (TS) e outros suplementos remuneratórios e elabora mapas e gráficos de controlo para uma boa gestão destes suplementos; Controlo da despesa com TS; Recolhe, trata e insere toda a informação a remeter à DGAL via SIIAL; Elaboração de mapas, gráficos e informação diversa de apoio à decisão; Emissão de declarações diversas; Elaboração de processos de aposentação e contagens de tempo de serviço; Espírito de Equipa: partilha informações e conhecimentos com os colegas, atua para desenvolver um clima amigável

e de fomento do espírito de cooperação; Responsabilidade e compromisso com o serviço: execução rigorosa e pontual das tarefas; cumprir as normas legais e regulamentares.

3.2 — A descrição das funções descritas no ponto acima não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP.

4 — O nível habilitacional exigido é a titularidade de Licenciatura em Administração Pública ou Administração Público-Privada, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, conforme alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5 — MÉTODOS DE SELEÇÃO:

5.1 — Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, ou detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, ou determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção serão os seguintes:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

Prova Escrita de conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP), conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

MÉTODO FACULTATIVO OU COMPLEMENTAR:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6º 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.

5.1.1 — Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

5.1.2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PEC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%) / 100$$

5.2 — A **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** destina-se avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será adotada a escala de 0 a 20 valores e revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, com a duração de 90 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, e **versará sobre as seguintes temáticas gerais:**

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de junho;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro
- Carta Europeia da Autonomia Local — aprovada, por ratificação, pela Resolução da Assembleia da República n.º 28/90, de 23 de outubro.

5.2.1 — **PROGRAMA ESPECÍFICO NECESSÁRIO PARA A REALIZAÇÃO DA PROVA:**

Direito da Atividade Administrativa: - Estatuto dos Eleitos Locais — aprovado pela Lei n.º 29/87 de 30 de junho; - Regime Jurídico dos Órgãos Autárquicos — aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro.

Acesso a documentos e proteção de dados - Lei de Acesso aos Documentos Administrativos — aprovada pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto (na sua atual redação) Lei de Proteção de Dados Pessoais — aprovada pela Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto.

Direito do Emprego Público - Código do Trabalho — aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública — aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Tramitação do procedimento concursal — Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Regime da formação profissional na Administração Pública — aprovado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro; Adaptação do Regime de Formação Profissional à Administração Local — Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro.

Direito Financeiro - Regime Financeiro das Autarquias Locais — aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro; Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso — aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro; Código dos Contratos Públicos — aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; Regime Jurídico de Realização de Despesas Públicas e da Contratação Pública aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197/99, de 08 de junho.

5.2.2 - A indicação da legislação mencionada nos pontos anteriores deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação.

5.3 — A **Avaliação Psicológica (AP)** 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. A Avaliação Psicológica é avaliada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de:

- Elevado 20 valores;
- Bom 16 valores;
- Suficiente 12 valores;
- Reduzido 8 valores;
- Insuficiente 4 valores

5.4 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação estabelecida entre aquele e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

| Parâmetros de Avaliação | Elevado (20 valores) | Bom (16 valores) | Suficiente (12 valores) | Reduzido (8 valores) | Insuficiente (2 valores) |
|---|-------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Experiência profissional | | | | | |
| Registo de Motivação e interesse profissional | | | | | |
| Capacidade de comunicação | | | | | |
| Relacionamento Interpessoal | | | | | |

5.4.1 — Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a respetiva grelha classificativa, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: <http://www.cm-viseu.pt>.

5.4.2 — Será avaliada 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 atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior.

5.4.3 — Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

5.4.4 — Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

5.5 — Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório, os métodos de seleção serão os seguintes:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

MÉTODO FACULTATIVO OU COMPLEMENTAR

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6º 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.

5.5.1 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

5.5.2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%) / 100$$

5.6 — A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

5.6.1 — Na **Avaliação Curricular (AC)** serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes elementos:

- **Habilitação Académica de base (HA)**, **Formação Profissional (FP)**, **Experiência Profissional (EP)** e **Avaliação de Desempenho (AD)**.

5.6.2 — A **Avaliação Curricular** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [HA + (FP) + (EP \times 2) + AD] / 5$$

Em que:

- **HA = Habilitação Académica de base** — Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou

experiência profissional (titularidade de Licenciatura na área de atrás referida, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, conforme alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP), a mesma será classificada nos termos seguintes:

| Habilitação Académica de base | Valoração |
|--|------------|
| Licenciatura na área pretendida | 16 valores |
| Mestrado (Pré-Bolonha) com relevância para as funções a executar | 18 valores |
| Doutoramento com relevância para as funções a executar | 20 valores |

- **FP = Formação Profissional** — Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 86-A/2016 de 29 de dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro) será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

| Formação Profissional | Valoração |
|---|------------|
| Sem formação relevante para o exercício da função | 0 valores |
| Com formação relevante até 30 horas | 10 valores |
| Com formação relevante de 31 horas até 60 horas | 12 valores |
| Com formação relevante de 61 horas até 120 horas | 16 valores |
| Com formação relevante de 121 horas até 180 horas | 18 valores |
| Com formação relevante Superior a 180 horas | 20 valores |

Sendo que:

Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação candidaturas;

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

- **EP = Experiência Profissional** — Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico àquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

| Experiência Profissional | Valoração |
|--------------------------|------------|
| < 1 ano EP | 4 valores |
| ≥ 1 ano e < 3 anos EP | 12 valores |
| ≥ 3 anos e < 6 anos EP | 16 valores |
| ≥ 6 anos e < 9 anos EP | 18 valores |
| ≥ 9 anos EP | 20 valores |

AD = Avaliação do Desempenho — Este parâmetro refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP.

5.6.3 — Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação mínima de 10 valores neste parâmetro.

5.6.4 — Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

5.7 — A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

5.7.1 — Na EAC serão avaliadas as seguintes competências, conforme descrito no parágrafo anterior:

- Orientação para Resultados;
- Planeamento e Organização;
- Conhecimentos Especializados e Experiência;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Relacionamento Interpessoal;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Coordenação.

5.7.2 — Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: <http://www.cm-viseu.pt>.

5.7.3 — Será avaliada 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 atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior.

5.7.4 — O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

| Competência Avaliada | Competência presente a um nível Elevado (20 valores) | Competência presente a um Bom nível (16 valores) | Competência presente a um nível Suficiente (12 valores) | Competência presente a um nível Reduzido (8 valores) | Competência Ausente (4 valores) |
|--|---|---|--|---|------------------------------------|
| Orientação para Resultados | | | | | |
| Planeamento e Organização | | | | | |
| Conhecimentos Especializados e Experiência | | | | | |
| Responsabilidade e Compromisso com o Serviço | | | | | |
| Relacionamento Interpessoal | | | | | |
| Trabalho de Equipa e Cooperação | | | | | |
| Coordenação | | | | | |

b) Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

5.7.5 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação estabelecida entre aquele e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

| Parâmetros de Avaliação | Elevado (20 valores) | Bom (16 valores) | Suficiente (12 valores) | Reduzido (8 valores) | Insuficiente (2 valores) |
|---|-------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| Experiência profissional | | | | | |
| Registo de Motivação e interesse profissional | | | | | |
| Capacidade de comunicação | | | | | |
| Relacionamento Interpessoal | | | | | |

5.7.6 — Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a respetiva grelha classificativa, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em

local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: <http://www.cm-viseu.pt>.

5.7.7 — Será avaliada 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 atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior.

5.7.8 — Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

5.7.9 — Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

6 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.

7 — Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

8 — Sublinha-se, relativamente a uma eventual situação de igualdade de classificação, que o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, um candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência sobre qualquer outro abrangido pelo disposto no número anterior.

9 — As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, podendo aí ser consultadas.


10 — Nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, as notificações dos candidatos são efetuadas através de correio eletrónico.

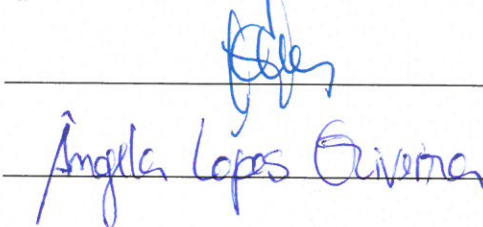
11 – O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos.

12 — Atento o artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019: **i)** à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º e no n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria, para efeitos da audiência dos interessados; **ii)** 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, a efetuar, também, pela forma prevista no referido artigo 10.º; **iii)** a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: <http://www.cm-viseu.pt>.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri,





Angélica Lopes Oliveira



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA — PARA O DIVISÃO DE GESTÃO E PROMOÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

GRELHA CLASSIFICATIVA

Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório, os métodos de seleção serão os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC) = $[HA+(FP)+EP \times 2]+AD]/5$

| Habilitação Académica de Base | Valoração | Classificação |
|--|-------------|---------------|
| Licenciatura na área pretendida (Bolonha) | 14 val. | |
| Licenciatura na área pretendida (Pré-Bolonha) ou Mestrado (Pré-Bolo) | 16 val. | |
| Mestrado (Pré-Bolonha) com relevância para as funções a executar | 18 val. | |
| Doutoramento com relevância para as funções a executar | 20 val. | |
| Formação Profissional | Valoração | Classificação |
| Sem formação relevante para o exercício da função | 0 val. | |
| Com formação relevante até 30 horas | 10 val. | |
| Com formação relevante de 31 horas até 60 horas | 12 val. | |
| Com formação relevante de 61 horas até 120 horas | 16 val. | |
| Com formação relevante de 121 horas até 180 horas | 18 val. | |
| Com formação relevante Superior a 180 horas | 20 val. | |
| Experiência Profissional | Valoração | Classificação |
| < 1 ano EP | 4 val. | |
| ≥ 1 ano e < 3 anos EP | 12 val. | |
| ≥ 3 anos e < 6 anos EP | 16 val. | |
| ≥ 6 anos e < 9 anos EP | 18 val. | |
| ≥ 9 anos EP | 20 val. | |
| Avaliação de Desempenho | Valoração | Classificação |
| SIADAP (último biénio) | 0 - 20 val. | |
| Outro | 0 - 20 val. | |
| Ausência de avaliação de desempenho | 10 val. | |
| (AC) = $[HA+(FP)+EP \times 2]+AD]/5$ | | |

8
A.B.C. 



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA

MUNICIPAL DE VISEU, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE

TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA — PARA O DIVISÃO DE GESTÃO E PROMOÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

GRELHA CLASSIFICATIVA

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

| Competências | Elevado (20 val.) | Bom (16 val.) | Suficiente (12val.) | Reduzido (8 val.) | Insuficiente (4 val.) | Valoração |
|--|---|-------------------------------------|--|--|-----------------------|-----------|
| Orientação para Resultados | | | | | | |
| Planeamento e Organização | | | | | | |
| Conhecimentos Especializados e Experiência | Competência presente a um nível elevado | Competência presente a um bom nível | Competência presente a um nível suficiente | Competência presente a um nível reduzido | Competência ausente | |
| Responsabilidade e Compromisso com o Serviço | | | | | | |
| Relacionamento Interpessoal | | | | | | |
| Trabalho de Equipa e Cooperação | | | | | | |
| Coordenação | | | | | | |
| Classificação Final (___ + ___ + ___ + ___ + ___ / 7) | | | | | | |

- Entrevista Profissional de Seleção - Níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8

| Parâmetros de Avaliação | Elevado (20 val.) | Bom (16 val.) | Suficiente (12val.) | Reduzido (8 val.) | Insuficiente (4 val.) |
|--|-------------------|---------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Experiência profissional | | | | | |
| Registo de motivação e interesse profissional | | | | | |
| Capacidade de comunicação | | | | | |
| Relacionamento interpessoal | | | | | |
| Classificação Final (___ + ___ + ___ + ___ / 4) | | | | | |

CLASSIFICAÇÃO FINAL : CF = (AC x 35%) + (EAC x 35%) + (EPS x 30%) _____

[Handwritten signature]
AFC

