

Ata nº 1



--- Aos quatro dias do mês de junho de dois mil e vinte, reuniu pelas dez horas, no Município de Meda, o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da carreira/categoria de **Técnico Superior – Licenciatura em Tradução e Secretariado**, designado por Despacho do Sr.º Presidente da Câmara Municipal de Mêda, constituído por **Presidente:** José Paulo Amado Vaz Simão, Dirigente Intermédio de 3.º Grau; **Vogais efetivos:** Patrícia Ferreira Pereira, Técnico Superior que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Sandra Marisa Constante Seixas, Técnica Superior, no uso da competência decorrente, designadamente das alíneas b) e c), do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar, a fim de decidir nomeadamente: - tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; - a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; - a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método; - o procedimento a adotar quanto á ordenação final dos candidatos; - documentos a entregar para formalização da respetiva candidatura. -----

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados no presente procedimento os seguintes métodos de seleção: -----

- Prova de Conhecimentos (PC) - ponderação de 45%; -----
- Avaliação Psicológica (AP) - ponderação de 25%; -----
- Entrevista Profissional de Seleção(EPS) - ponderação de 30%. -----

- **A Prova de Conhecimentos (PC)**, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou escolha múltipla. A sua classificação será feita 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. -----

A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, bem como a possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. -----

---Programa e legislação necessária para a realização da prova: -----

Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos das Autarquias Locais e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação; Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação e respetivo anexo; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009,

de 12 de fevereiro, na atual redação; Novo Código do Procedimento administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação, aplicada às Autarquias Locais pelo decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovada pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação; Regulamento da Estrutura Orgânica do Município – Organização Interna dos Serviços Municipais de Meda, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 164/2018, de 27 de agosto (Despacho n.º 8364/2018). -----

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 referencia o perfil de competências consideradas essenciais para os postos de trabalho a ocupar, que consta do Anexo I

- Competência 1 : Orientação para o Serviço Público; -----
- Competência 2 : Planeamento e Organização; -----
- Competência 3 : Conhecimento Especializado e Experiência; -----
- Competência 4 : Iniciativa e Autonomia -----
- Competência 5 : Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----
- Competência 6 : Comunicação; -----
- Competência 7: Trabalho de Equipa e Cooperação; -----

.A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: -----

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto; -----
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o 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. -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiencia profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: a) Experiencia Profissional; b) Registo de motivação e interesse profissional; c) Capacidade de Comunicação; d) Relacionamento Interpessoal. -----

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 grelha classificativa, Anexo II da presente ata, 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 www.cm-meda.pt. -----

A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações base de 20, 16, 12, 8, e 4 valores atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior. -----

A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta da votação nominal e por maioria, e o resultado será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos. -----

A Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos através da seguinte fórmula: -----

----- **CF= (PCx45%) +(APx25%) +(EPSx30%).** -----

--- Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: expeto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

a) Avaliação Curricular – ponderação de 40%; -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – ponderação de 60%. -----

--- **Avaliação curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Terá ponderação de 40% e serão considerados e ponderados na escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência profissional (EP) e Avaliação de desempenho (AD), conforme Anexo III da presente ata. -----

A Classificação Final (CF) será obtida na escala de 0 a 20, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula: -----

----- **AC = (HA x 30 %) + (FP x 30 %) + (EP x 30%) + (AD x 10 %).** -----

HL - Habilitação Académica de Base: - Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para a integração na carreira do presente procedimento, sendo valorada do seguinte modo: -----

a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores; -----

b) Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura — 20 valores. -----

FP - Formação Profissional: neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação relevantes para a área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte fórmula: -----

Sem formação profissional – 0 valores; -----

Formação entre 1 hora e as 200 horas – 10 valores; -----

Formação entre 201 horas a 400 horas – 12 valores; -----
Formação entre as 401 horas e as 600 horas – 14 valores; -----
Formação entre as 601 horas e as 800 horas – 16 valores; -----
Formação entre as 801 horas e as 1000 horas – 18 valores; -----
Formação superior às 1000 horas – 20 valores. -----

EP - Experiência Profissional: neste parâmetro será valorizado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovado, tendo em conta o seguinte critério: -----

Sem experiência – 0 valores; -----
Experiência Profissional até 3 anos – 10 valores; -----
Experiência Profissional superior a 3 e até 8 anos – 12 valores; -----
Experiência Profissional superior a 8 anos e até 12 anos – 14 valores; -----
Experiência Profissional superior a 12 anos e até 15 anos valores – 16 valores; -----
Experiência Profissional superior a 15 anos e até 18 anos – 18 valores; -----
Superior a 18 anos – 20 valores. -----

AD - Avaliação de Desempenho: este parâmetro diz respeito à avaliação média aritmética relativa aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o seguinte: -----

Desempenho Excelente - 20 valores; -----
Desempenho Relevante - 16 valores; -----
Desempenho Adequado - 12 valores; -----
Desempenho Inadequado - 5 valores; -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa aos períodos a considerar, serão atribuídos 10 valores, tendo em conta o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

--- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que consta do Anexo I da presente ata. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais evidenciadas pelo candidato. A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos: - de 4 a 6 valores=Insuficiente; >6 e <10 valores = Reduzido; ≥10 e ≤14= Suficiente; ≥14 e≤18 = Bom; ≥18 e ≤20 Elevado. -----

| Nível Classificativo | N.º de Competências em que o comportamento esteve presente |
|----------------------|--|
| 20 – Elevado | Nas 7 competências |

| | |
|------------------|---------------------|
| 16 – Bom | Em 5-6 competências |
| 12 – suficiente | Em 3-4 competências |
| 8 – Reduzido | Em 2 competências |
| 4 - Insuficiente | 0-1 competências |

--- **Classificação Final (CF)** será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos através da seguinte fórmula: -----

$$-----CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%).-----$$

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

--- **Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial serão os previstos no artigo 27.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.** -----

--- Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

--- Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

--- Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

--- No âmbito da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário disponível, em www.cm-meda.pt, podendo ser entregue pessoalmente ou remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Meda, largo do Município, 6430-198 Meda. -----

--- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixado no Átrio dos Paços do concelho e disponibilizados, em www.cm-meda.pt. -----

--- A lista unitária de ordenação final, após homologação, será, igualmente, afixada no Átrio dos Paços do concelho e disponibilizados, em www.cm-meda.pt. -----

--- Quota de emprego para pessoas com deficiência: -----

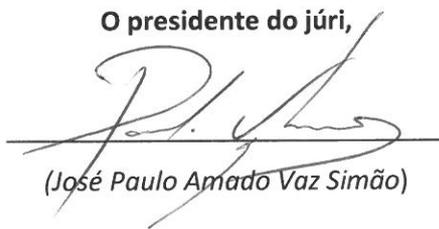
Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção. -----

--- Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. -----

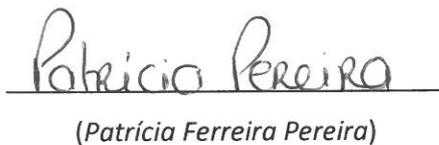
--- E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, por maioria e votação nominal vai a mesma ser assinada por todos os elementos do júri que nela participaram. -----

O presidente do júri,



(José Paulo Amado Vaz Simão)

1.º vogal efetivo,



(Patrícia Ferreira Pereira)

2.º vogal efetivo,



(Sandra Marisa Constante Seixas)



ANEXO I

Técnico Superior – Licenciatura em Tradução e Secretariado

De acordo com o anexo referido no artigo 88.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ao Técnico Superior corresponde o seguinte conteúdo funcional:

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.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Para proceder à aplicação do método de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, as competências consideradas essenciais são as seguintes:

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



- Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.

- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.

Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.

Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
- Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.

Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.

Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

O Júri,

Patrícia Pereira

Sandra Gomes





ANEXO II - Entrevista Profissional de Seleção – Ficha Individual

Nome:
Carreira/Categoria:
Área de atividade:
Órgão/ Serviço:
Data:

| Apreciação | Deliberação | | Valoração |
|---|-------------|-------|-----------|
| | Presidente | Vogal | |
| Experiência profissional | | | |
| Registo de Motivação e Interesse Profissional | | | |
| Capacidade de Comunicação | | | |
| Relacionamento Interpessoal | | | |

| |
|----------------------------|
| Classificação quantitativa |
|----------------------------|



ANEXO II - Entrevista Profissional de Selecção – Ficha Individual

| | |
|--|--|
| <p>Resumo dos assuntos abordados:</p> | |
| <p>Fundamentação:</p> | |

O Juri,

Fabricio Pereira
Saudas eizes

Ata n.º 1 – ANEXO III

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para a carreira/categoria de Técnico Superior - Licenciatura Tradução e Secretariado

Ficha Avaliação Curricular

(HL*30%)+(FP*30%)+(EP*30%)+(AD*10%)

(candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

| Fatores de Apreciação | Forma de Classificação | Pontuação Atribuída |
|-------------------------------------|---|---------------------|
| Habilitações académicas - HA (30%) | Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores | |
| | Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura - 20 valores | |
| Formação Profissional - FP (30%) | Sem formação profissional – 0 valores; | |
| | Formação entre 1 hora e as 200 horas - 10 valores | |
| | Formação entre 201 horas a 400 horas – 12 valores; | |
| | Formação entre as 401 horas e as 600 horas – 14 valores; | |
| | Formação entre as 601 horas e as 800 horas – 16 valores; | |
| | Formação entre as 801 horas e as 1000 horas – 18 valores; | |
| | Formação superior às 1000 horas – 20 valores | |
| Experiência Profissional - EP (30%) | Sem experiência – 0 valores; | |
| | Experiência Profissional até 3 anos – 10 valores | |
| | Experiência Profissional superior a 3 e até 8 anos – 12 valores | |
| | Experiência Profissional superior a 8 anos e até 12 anos – 14 valores | |
| | Experiência Profissional superior a 12 anos e até 15 anos valores – 16 valores; | |
| | Experiência Profissional superior a 15 anos e até 18 anos – 18 valores; | |
| | Superior a 18 anos – 20 valores | |
| Avaliação de Desempenho - AD (10%) | Desempenho Excelente - 20 valores; | |
| | Desempenho Relevante - 16 valores; | |
| | Desempenho Adequado - 12 valores; | |
| | Desempenho Inadequado - 5 valores; | |
| | Sem Avaliação de Desempenho - 10 valores | |
| PONTUAÇÃO FINAL | | |

O Júri,

Patrícia Pereira
Sandra Seixas