

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho para a categoria/carreira de Assistente Técnico – Serviço DOUMA

Ata nº 1

Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção

Aos 31 dias do mês de março de 2026, no edifício dos Paços do Concelho do Município de Vila Nova de Foz Côa, reuniu:

Presidente: Eng.º António Eduardo Jorge Morgado, Diretor do Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente.

Vogais efetivos:

1º Vogal Efetivo - Eng.º Nuno Alexandre Branquinho Pinto, Chefe de Divisão Obras Municipais e Infraestruturas.

2º Vogal Efetivo – Dr.ª Ana Sofia Figueiredo Paixão, técnico superior da Unidade Orgânica e Flexível de Gestão de Recursos Humanos,

na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho para a categoria/carreira de Assistente Técnico(a) – Serviço DOUMA, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma:

Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: 12º ano de escolaridade.

Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

a) Prova de conhecimentos (PC), destinadas a avaliarem se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta e efetuada em suporte papel. Será composta por questões de escolha múltipla, e terá a duração de 1 hora (uma única fase). A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e versará sobre a legislação abaixo descrita, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. A saber:

- Lei geral do trabalho em funções públicas, Lei nº35/2014 de 20 de junho;
- Código do procedimento administrativo, Decreto-Lei nº4/2015 de 7 de janeiro;

- Código dos contratos públicos, Decreto-Lei nº18/2008 de 29 de janeiro;
- Regime jurídico da urbanização e edificação, Decreto-Lei nº555/99 de 16 de dezembro.

b) Avaliação psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não do próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

E ainda como método facultativo:

c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, nos termos do referencial de competências para a Administração Pública (ReCAP), conforme previsto na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para os resultados; análise crítica e resolução de problemas; comunicação; iniciativa. As competências identificadas são de nível de exigência 3 para o concurso.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{PC (60\%)} + \text{AP (Apto/Não Apto)} + \text{EAC (40\%)}$$

Em que:

OF - Ordenação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EAC – Entrevista Avaliação Competências

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º do Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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 (AC), visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, 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. 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 nos seguintes parâmetros:

- **Habilitação académica (HA)**: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores

- **Formação profissional (FP)**, com a seguinte pontuação:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 50 horas: 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 100 horas: 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas: 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 151 a 200 horas: 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, total igual ou superior a 201 horas: 18 valores;

Licenciatura, pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho: 20 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma.

● Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

Sem Experiência Profissional: 10 valores;

Experiência profissional < 5 anos: 12 valores;

Experiência profissional = 5 e < 15 anos: 14 valores;

Experiência profissional = 15 e < 17 anos: 16 valores;

Experiência profissional = 17 e < 19 anos: 18 valores;

Experiência profissional = >19 anos: 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, nos termos do referencial de competências para a Administração Pública (ReCAP), conforme previsto a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro: orientação para o serviço público; orientação para a colaboração; orientação para os resultados; análise crítica e resolução de problemas; comunicação; iniciativa. As competências identificadas são de nível de exigência 3 para o concurso.

Handwritten signatures in blue ink, including the name "Alcides" at the bottom.

c) Avaliação Psicológica (AP) - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não do próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

Assim teremos:

$$AC = (HA + FP + EP)/3$$

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (Apto/Não Apto)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

AP – Avaliação Psicológica

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores.

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento. quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

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

Atas do Júri – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada na sua página eletrónica. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis.

Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as – As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Vila Nova de Foz Côa e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas através de plataforma eletrónica. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

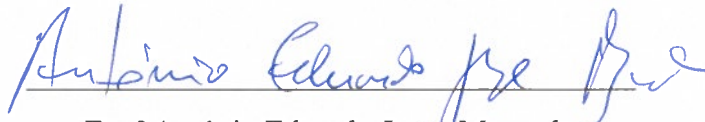
A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.


Em caso de igualdade de Classificação entre Candidatos, os Critérios de Ordenação Preferencial são os previstos no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Na ordenação dos Candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes Critérios de Preferência: i) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; ii) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

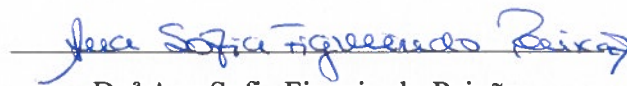
O Júri



Engº António Eduardo Jorge Morgado



Engº Nuno Alexandre Branquinho Pinto



Dr.ª Ana Sofia Figueiredo Paixão