

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

REFERÊNCIA 45- ASSISTENTE TÉCNICO

ATA N.º 01

---- Aos catorze dias de maio de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri a seguir identificado, designado para o procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 3 postos de trabalho, da carreira de Assistente Técnico, do Mapa de Pessoal do Município da Maia, aprovado pela Câmara Municipal em reunião realizada a 07 de abril de 2025, constituído por: -----

-- **Presidente:** Pedro Manuel Ferreira Silva Tiago, Diretor do Departamento de Construção, Manutenção, Energia e Mobilidade.. -----

---- **Vogais efetivos:** Manuel António Moreira Pinto, Técnico Superior da Divisão de Projetos, Espaços Públicos e Infraestruturas, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e André Filipe dos Santos Moreira, Técnico Superior da Divisão de Recursos Humanos. -----

---- A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: Assegurar a elaboração de ofícios e outra documentação que se revele necessária ao serviço; organizar e executar tarefas administrativas de apoio à atividade dos serviços, e, especial, o atendimento presencial; exercer atividades inerentes à gestão documental incluindo receção, classificação, expedição e arquivo de expediente; efetuar tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços; monotorização das infraestruturas municipais; gestão e acompanhamento das obras das infraestruturas municipais. Exercer as funções constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP. Grau de complexidade 2. -----

---- Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

---- **PRIMEIRO – Métodos de Seleção e utilização faseada:** -----

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos: -----

a) **Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),** complementados com o método de seleção **Avaliação Psicológica (AP)** – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP; -----

b) **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP),** complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos; -----

--- Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. -----

--- Se o número de candidatos for igual ou superior a cem, o segundo método e métodos seguintes serão aplicados num primeiro momento apenas aos primeiros trinta candidatos ordenados por ordem decrescente da classificação do primeiro método, respeitando as prioridades legais da situação jurídico-funcional. -----

--- Se o número de candidatos aprovados na primeira tranche for suficiente para suprir as necessidades, o Júri elabora a lista de ordenação final e submeta-a a homologação do Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competências delegadas. Neste caso, os demais candidatos ficam dispensados da aplicação dos métodos seguintes ao primeiro, sem prejuízo de, durante o prazo de vigência do procedimento poderem ser chamados pelo Júri para realização desses métodos, na mesma metodologia, sendo elaborada e sujeita a homologação nova lista de ordenação final. -----

SEGUNDO - Provas de Conhecimentos -----

--- Destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, bem como o domínio da língua portuguesa. A prova é escrita, individual, com possibilidade de consulta da legislação indicada no presente aviso, efetuada em suporte digital, e pode conter casos práticos, questões de desenvolvimento, de escolha múltipla e ou diretas. A duração será de entre 1h30 a 2h30 horas, podendo ser fixada tolerância pelo Júri. O resultado será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A

prova versará sobre a seguinte legislação, nas suas versões atualizadas à data da realização, bibliografia ou temáticas: -----

- O Município da Maia; -----
- Microsoft Word e Excel; -----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----
- Língua portuguesa; -----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro; -----
- Decreto Lei n.º 163/2006 de 8 de agosto – Aprova o regime da acessibilidade aos edifícios estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais; -----
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação do Concelho da Maia; -----

----- **TERCEIRO – Avaliação Curricular** -----

---- Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. -----

---- Parâmetros a avaliar: Cada parâmetro é avaliado em função da duração ou número de ocorrências. Para além do 12.º ano de escolaridade, que confere ao candidato 9,500 valores da escala 0 a 20, aos parâmetros são atribuídas as seguintes pontuações máximas: Licenciatura – 50 pts por ano de curso; Mestrado – 75 pts; Doutoramento – 100 pts; Especialização, pós-graduação, master business administration, => 80h, – 75 pts; Formação executiva =>50h – 50 pts; Ação de formação => 80h – 100 pts; Ação de formação < 80h – 75 pts; Workshops, seminários, congressos e similares – 30 pts; Assessoria ou liderança de equipas – 10 pts por ano; Funções de complexidade três – 20 pts por ano; Funções de complexidade dois - 15 pts por ano; Funções de complexidade um – 6 pts por ano; Liderança ou gestão de projetos organizacionais relevantes – 20 pts por unidade; Atividades privadas relevantes – 20 pts por unidade; Publicações, distinções e missões – 25 pts por unidade; Outras atividades relevantes – 10 pts por unidade. -----

O resultado de cada parâmetro é obtido mediante a aplicação de um dos coeficientes 0, 1, 2, 3 ou 4 ao número de pontos, conforme o parâmetro se afigure de nenhuma, baixa, média, elevada ou total correspondência com a atividade a desenvolver no posto de trabalho. Oitocentos pontos correspondem a um valor na escala de 0 a 20 e a classificação final é obtida através da correspondência entre a tabela de pontos e esta escala. -----

---- QUARTO – Avaliação Psicológica

---- 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, o resultado final obtido será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

---- QUINTO – Entrevista de Avaliação de Competências

----Com uma duração de entre quinze a trinta minutos, visa a obtenção de informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, designadamente, conhecimentos específicos, domínio de ferramentas informáticas ao nível de utilizador, motivação para o trabalho, capacidade de escuta, comunicação verbal e não verbal, compromisso com o serviço público, tolerância à pressão, iniciativa, autonomia, otimização de recursos e sentido crítico. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, resultante da média simples da valoração dos fatores a avaliar.

---- SEXTO - Ordenação Final

---- Terminada a aplicação dos métodos de seleção, os candidatos que os concluírem com sucesso serão ordenados por ordem decrescente da classificação final (CF) obtida pela aplicação da fórmula seguinte, sem prejuízo das prioridades de recrutamento legalmente estabelecidas:

$$CF = (PC \text{ ou } AC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)^1$$

---- Nada mais havendo a tratar, deram por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata, que por todos vai ser assinada.

¹ Legenda: CF- Classificação Final; PC- Prova de Conhecimentos; AC- Avaliação Curricular; EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

O Presidente do Júri,

Pedrohiso

(Pedro Manuel Ferreira Silva Tiago)

Os Vogais,

Manuel M

(Manuel António Moreira Pinto)

André

(André Filipe dos Santos Moreira)