

SS
S
D

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico/a Superior – Área de Relações Públicas e Comunicação Empresarial

Ata nº 1

MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Aos vinte dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Sandra da Conceição Costa Sousa – Técnica Superior – Licenciada em Relações Públicas e Comunicação, que presidiu ao mesmo, por Lúcia da Conceição Dias Sequeira – Técnica Superior - Licenciada em Organização e Gestão de Empresas, e por Delzira Martins Medeiros Melo – Técnica Superior – Licenciada em Psicologia, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e autorizado por Despacho datado 9 de dezembro de 2022 da Sr.ª Vereadora com competências na Gestão de Recursos Humanos, Cristina Sousa Melo Oliveira Neto Cordeiro do Canto Tavares.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Vereadora de Recursos Humanos da Câmara Municipal em conformidade com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos/as candidatos/as.

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Em conformidade com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatas/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatas/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.**
- Para os/as candidatas/as que não se enquadrem no descrito anteriormente: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica.**

JS
S
D

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Tendo em consideração o mapa de pessoal e a função e perfil de competências inerente ao posto de trabalho a concurso, foi determinado que:

1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores:

1.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional Geral (EPG), Experiência Profissional Específica (EPE), e, quando aplicável (candidato/a com vínculo de emprego público a exercer funções idênticas às do concurso), a Avaliação de Desempenho (AD).

1.1.1 - A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo II), seguindo o seguinte critério:

AC = 0,1 HA + 0,2 FP + 0,2 EPG + 0,4 EPE + 0,1 AD, em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EPG = Experiência Profissional Geral

EPE = Experiência Profissional Específica

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

1.1.1 - Habilitação Académica de base (HA) – Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

- Nível habilitacional exigido16 valores
- 1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (área de formação relevante)18 valores
- 2 Graus ou Ciclos Académicos superior ao nível exigido (área de formação relevante)20 valores

SS
S D.

1.1.2 - Formação Profissional (FP), neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos, e devidamente comprovados. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

- Sem formação.....0 valores
- Número total de horas de formação até 60h.....12 valores
- Número total de horas de formação até 100h.....14 valores
- Número total de horas de formação até 130h.....18 valores
- Número total de horas de formação superior a 130h.....20 valores

1.1.2.1 - Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se refere o pontos 1.1.2.1, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 5 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.1.3 - Experiência Profissional Geral (EPG), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo/a candidato/a no exercício de funções, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

1.1.3.1 - Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores
- Em serviços da Administração Autárquica8 valores

1.1.3.2 - Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

SS.
B
D

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....10 valores
- Em serviços da Administração Autárquica12 valores

1.1.3.3 - Por cada ano completo a mais, além de 3 anos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores, até ao máximo de 10 valores.

1.1.3.4 - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor, até ao máximo de 8 valores.

1.1.3.5 - Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;

d) Na eventualidade do/a candidato/a deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

e) Caso o/a candidato/a detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2 é de atribuição alternativa consoante o/a candidato/a detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;

g) Caso o/a candidato/a reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 1.1.3.3 e 1.1.3.4, a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 1.1.3.2.

1.1.4 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator, o júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções nas áreas para as quais o procedimento concursal é aberto, nomeadamente, operacionalizar e monitorizar o desempenho do Sistema Integrado de Gestão da Qualidade, Ambiente e EMAS; avaliar a satisfação dos cidadãos; tratar as reclamações, sugestões e elogios; planear e realizar auditorias internas e acompanhar auditorias externas no âmbito do sistema; controlo dos seus processos e assegurar as condições necessárias à sua manutenção; elaborar, atualizar e divulgar os documentos associados ao sistema integrado; e,

SS
S
D

executar todas as ações necessárias ao bom funcionamento do serviço que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior, de acordo com o seguinte:

- a) \leq 2 anos 6 valores
b) $>$ a 2 anos e \leq a 6 anos 8 valores
c) $>$ a 6 anos e \leq a 10 anos 12 valores
d) $>$ a 10 anos e \leq a 14 anos 16 valores
e) $>$ 14 anos e \leq 16 anos 18 valores
f) \geq 16 anos 20 valores

1.1.5 - Avaliação do desempenho (AD) – é relativa ao último período de avaliação, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

1.1.5.1. Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

1.1.5.2. Caso o/a candidato/a não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

2 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço;

2.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências *supra* definidas, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

2.2 - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

2.3 - A classificação a atribuir a cada candidato/a na Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.

3 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) - visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas/práticas dos/as candidatos/as, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com a exigência da função e na área de Relações Públicas e Comunicação Empresarial, assume forma escrita, será efetuada em suporte papel e incide sobre os temas abaixo identificados, cuja matriz de correção e valorização de cada questão, constitui o Anexo I.

Temas:

- I - Constituição da República Portuguesa de 1976, na sua redação atual;
- II - Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro, na sua redação atual, que aprovou o Código Civil;
- III – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, que aprovou o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- IV - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual, que aprovou o Regime Jurídico que estabelece o quadro de competências e o regime de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- V – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo;
- VI – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- VII – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que aprovou Código de Trabalho;
- VIII – Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, adaptação da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações às Autarquias Locais;
- IX – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública;
- X – Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro, na sua redação atual, que estabelece a obrigatoriedade de disponibilização do livro de reclamações a todos os fornecedores de bens ou prestadores de serviços que tenham contacto com o público em geral;
- XI – Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual, que define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa;
- XII - Portaria n.º 659/2006, de 3 de julho, que aprova o modelo do livro de reclamações aplicável às autarquias locais,;
- XIII – Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção;
- XIV – Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciadores de infrações.
- XV – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual, que aprovou o Código da Contratação Pública;
- XVI- Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na sua redação atual, que aprovou o Regime Jurídico Realização Despesas Públicas e da Contratação Pública;

Handwritten initials and marks in the top right corner.

XVII – Decreto Legislativo Regional nº 27/2015/A, de 29 de dezembro, na sua redação atual, aprovou o Regime Jurídico da Contratação Pública na Região Autónoma dos Açores;

XVIII - Lei nº 29/87, de 30 de junho, na sua redação atual, que aprovou o Estatuto dos Eleitos Locais;

XIX - Lei 52/2019, de junho de 31 julho, na sua redação atual, que aprovou o Regime Jurídico do Exercício de Funções por Titulares de Cargos Políticos;

XX - Lei 34/87 de 16 de julho, na sua redação atual, que determina os crimes de responsabilidade dos titulares de cargos políticos.

3.1 – A atualização da legislação referenciada do ponto 3, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

3.2 - A legislação do ponto 3. encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt>;

3.3 - Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos, aos quais se acrescem 15 minutos de tolerância.

4 - 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 *supra* definido, podendo comportar uma ou mais fases.

4.1 - A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*.

5. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) – Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

5.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

5.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$CF = 100\% (PC) + APTO (AP)$

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

Em que,

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação Curricular;
EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

6 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL – em situações de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, em articulação com o disposto no n.º 1 do art.º 66 da LGTFP.

Nos casos de prevalência de igualdade de classificação final, o júri deliberou aplicar os seguintes critérios preferenciais, por ordem decrescente:

- a) maior grau de habilitação;
- b) menor idade;
- c) média final do nível habilitacional detido.

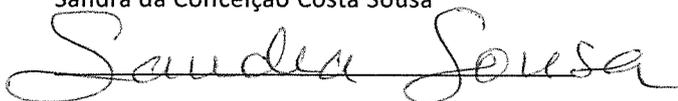
Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração da ficha de classificação da **Avaliação Curricular (AC)** e à aprovação da matriz de correção da **Prova de Conhecimentos (PC)**, cujos modelos se encontram anexos à presente ata, da qual constituem parte integrante.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

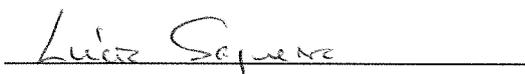
Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O júri

Sandra da Conceição Costa Sousa



Lúcia da Conceição Dias Sequeira



Delzira Martins Medeiros Melo



FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR X

SS
S D.



Prço do Município - 9504-523 PONTA DELGADA
 Telefone 246 304 400 - Fax 246 304 401 - Nº Verde 800 205 477
 www.cm-pontadelgada.pt - geral@cm-pontadelgada.pt
 NIPC 91912314

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior-Área de Relações Públicas e Comunicação Empresarial

NOME DO/A CANDIDATO/A:

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)		Pontuação/Critérios	
Nota: preencher apenas uma opção	16	Licenciatura	0
	18	1 Grau ou Ciclo Académico superior	0
	20	2 Graus ou Ciclos Académicos superiores	0
	TOTAL		0

FORMAÇÃO PROFISSIONAL		Pontuação/Critérios		
Cam interesse específico Nota: indicar o n.º de ações realizadas em cada parâmetro	N.º ações			
	0	Sem formação		0
	12	Nº total de horas de formação até 60h		0
	14	Nº total de horas de formação até 100h		0
	18	Nº total de horas de formação até 130h		0
	20	Nº total de horas de formação superior a 130h		0
TOTAL			0	valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL Geral (EPG)		Pontuação/Critérios		
Nota: preencher apenas uma opção	Até 1 ano de EP	6	Em serviços da AP exceção Administração Autárquica	0
		8	Em serviços da Administração Autárquica	0
	> a 1 ano e até 3 anos EP	10	Em serviços da AP exceção Administração Autárquica	0
		12	Em serviços da Administração Autárquica	0
	> 1 ano além de 3 anos de EP	0,5	Em serviços da AP exceção Administração Autárquica	0
	> 1 ano além de 3 anos de EP	1	Em serviços da AP exceção Administração Autárquica	0
TOTAL			0	valores

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA (EPE)		Pontuação/Critérios		
Nota: preencher apenas uma opção	Superior a 2 anos e inferior ou igual a 6 anos	8	Superior a 2 anos e inferior ou igual a 6 anos	0
		12	Superior a 6 anos e inferior ou igual a 10 anos	0
	Superior a 10 anos e inferior ou igual a 14 anos	16	Superior a 10 anos e inferior ou igual a 14 anos	0
		18	Superior a 14 anos e inferior ou igual a 16 anos	0
	Superior a 16 anos	20	Superior a 16 anos	0
TOTAL			0	valores

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) – (Considerar a AD com efeitos na carreira de origem)		Pontuação/Critérios		
Preencher: ano a que se reporta a avaliação		2021		
Preencher: expressão quantitativa das avaliações até às milésimas, se possível				
Nota: preencher apenas uma opção	0	< 2		
	10	> 2 e < 2,5		
	12	> 2,5 e < 3		
	14	> 3 e < 3,5		
	16	> 3,5 e < 4		
	18	> 4 e < 4,5		
20	> 4,5 e < 5			
TOTAL			0	valores

Avaliação Curricular = AC = 0,1 HA + 0,2FP + 0,2EPG + 0,4EPE+0,1AD
 Classificação final da Avaliação Curricular = Valores

Ponta Delgada, xx de xxxxx de 2023

O Júri

FICHA AVALIAÇÃO CURRICULAR X

Sandra da Conceição Costa Sousa
Sandra Jouse

Lúcia da Conceição Dias Sequeira

Lúcia Sequeira

Delzira Martins Medeiros Melo

Delzira Melo