

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA ALIMENTAR), DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

----- Aos onze dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com vista ao estabelecimento de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira de Técnico Superior, categoria de Técnico Superior (Engenharia Alimentar), a afetar à Subunidade Orgânica de Educação, da Unidade Orgânica de 3.º Grau Sociocultural e Desportiva, conforme caracterização no Mapa de Pessoal para o ano de 2020, aberto mediante deliberações da Câmara Municipal de dezassete de junho de dois mil e vinte e da Assembleia Municipal de vinte e nove de junho de dois mil e vinte, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril. -----

----- A reunião foi secretariada pelo Primeiro Vogal Efetivo, Nelson Fernando Nunes Galvão, unanimemente nomeado pelo júri. -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, na sequência das deliberações supra referidas e do despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de cinco de agosto de dois mil e vinte: -----

----- **1. Habilitações literárias exigidas:** Licenciatura em Engenharia Alimentar e inscrição em Ordem Profissional que titule o exercício da profissão. -----

----- **2. Requisitos de admissão ao concurso:** os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: -----

----- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela constituição, lei especial ou convenção internacional; -----

----- b) Ter 18 anos de idade completos; -----

----- c) Não estar inibido do exercício das funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; -----

----- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e, -----

----- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. -----

----- **3. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----**



REGUENGOS
DE MONSARAZ
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

----- **4. Métodos de seleção:** de acordo com o disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e nos termos da deliberação de câmara autorizadora da abertura do concurso: -----

----- **4.1** Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigos 5.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: -----

----- a) *Prova de Conhecimentos (PC)* – ponderação de 40% (método obrigatório); -----

----- b) *Avaliação Psicológica (AP)* – ponderação de 30% (método obrigatório); -----

----- c) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* – 30% (método complementar). -----

----- *Classificação Final (CF) = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%)* -----

----- **4.1.1 Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, assume a forma escrita, reveste natureza teórica, é de realização individual e efetuada em suporte de papel. -----

----- A prova terá duração de noventa minutos, com questões predominantemente de resposta múltipla e de desenvolvimento, com possibilidade de consulta de legislação não anotada ou comentada. -----

----- O método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas: procedimento administrativo; competências e funcionamento dos órgãos dos municípios; vínculo de emprego público; direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas; procedimento disciplinar; higiene dos géneros alimentícios; regime de ajuda à distribuição de fruta e produtos hortícolas, bananas e leite nos estabelecimentos de ensino; regime de acesso e de exercício de diversas atividades de comércio, serviços e restauração; Regulamento do Mercado Municipal de Reguengos de Monsaraz. -----

----- Legislação/bibliografia para preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos: -----

----- a) Novo Código do Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto - Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); -----

----- b) Regime Jurídico das Autarquias Locais (aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação); -----

----- c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----



- d) Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril, do Parlamento Europeu e do Conselho, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1019/2008, de 17 de outubro da Comissão e pelo Regulamento (CE) n.º 219/2009, de 11 de março do Parlamento Europeu e do Conselho - Higiene dos géneros alimentícios; -----
- e) Decreto - Lei n.º 113/2006, de 12 de junho, alterado pelo Decreto - Lei n.º 223/2008, de 18 de novembro - estabelece as regras de execução, na ordem jurídica nacional, dos Regulamentos (CE) n.ºs 852/2004 e 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril, relativos à higiene dos géneros alimentícios e à higiene dos géneros alimentícios de origem animal, respetivamente; -----
- f) Regulamento (UE) 2016/791, de 11 de maio do Parlamento Europeu e do Conselho - regime de ajuda à distribuição de fruta e produtos hortícolas, bananas e leite nos estabelecimentos de ensino; -----
- g) Portaria n.º 113/2018, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 94/2019, de 28 de março - institui o regime escolar previsto no Regulamento (UE) 1308/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, na redação dada pelo Regulamento (UE) 2016/791, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio; -----
- h) Decreto - Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto - Lei n.º 102/2017, de 23 de agosto e pela Lei n.º 15/2018, de 27 de março - regime de acesso e de exercício de diversas atividades de comércio, serviços e restauração; -----
- i) Regulamento do Mercado Municipal de Reguengos de Monsaraz, aprovado na sessão da Assembleia Municipal de 27/11/2013, sob proposta aprovada na reunião da Câmara Municipal de 15/5/2013, o qual poderá ser obtido na página eletrónica do Município de Reguengos de Monsaraz, em www.cm-reguengos-monsaraz.pt. -----

----- **4.1.2 Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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. É valorada 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, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- Serão avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2020: --

- a) Conhecimentos especializados e experiência; -----
- b) Orientação para o serviço público; -----
- c) Iniciativa e autonomia; -----
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- e) Trabalho de equipa e cooperação. -----

----- **4.1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade



de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade. A Entrevista Profissional de Seleção é realizada pelo júri. A avaliação dos parâmetros é efetuada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para efeito da aplicação do método será utilizada a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais -----

----- Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. -----

----- **4.2** Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso ou encontrando-se em valorização profissional tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigos 5.º e na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: -----

----- a) *Avaliação Curricular (AC)* – ponderação de 35% (método obrigatório); -----

----- b) *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* – ponderação de 35% (método obrigatório); -----

----- c) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* – 30% (método complementar). -----

----- *Classificação Final (CF)* = AC (35%) + EAC (35%) + EPS (30%) -----

----- **4.2.1 Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

----- $AC = (HA + FP + EP + AD) / 04$ -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação de Desempenho. -----

----- Sendo que: -----

----- **Habilitação Académica (HA):** -----

----- As exigidas para o posto de trabalho (Licenciatura em Engenharia Alimentar) - 18 valores; -----

----- Mestrado, relacionado com a área funcional a concurso - 19 valores; -----

----- Doutoramento, relacionado com a área funcional a concurso - 20 valores. -----



----- **Formação Profissional (FP):** -----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 6 horas por cada dia. -----

----- Assim: -----

----- Sem ações de formação - 8 valores; -----

----- de 1 a 50 horas de formação - 10 valores; -----

----- de 51 a 100 horas de formação - 12 valores; -----

----- de 101 a 150 horas de formação - 14 valores; -----

----- de 151 a 200 horas de formação - 16 valores; -----

----- de 201 a 250 horas de formação - 18 valores; -----

----- superior a 250 horas de formação - 20 valores. -----

----- **Experiência Profissional (EP):** -----

----- Será considerado o desempenho de funções na área de atividade para que é aberto o concurso: ---

----- Sem experiência profissional - 8 valores; -----

----- inferior a 1 ano - 10 valores; -----

----- de 1 a 3 anos - 12 valores; -----

----- superior a 3 anos até 6 anos - 14 valores; -----

----- superior a 6 anos até 8 anos - 16 valores; -----

----- superior a 8 anos até 10 anos - 18 valores; -----

----- mais de 10 anos de experiência - 20 valores. -----

----- Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado. -----

----- **Avaliação de desempenho (AD):** -----

----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos: -----

----- avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos - 6 valores; -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos - 10 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos - 14 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 7,1 e 8,9 pontos - 18 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos - 20 valores. -----

----- Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----

----- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” - 3 pontos; -----

----- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” - 2 pontos; -----

----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” - 1 ponto; -----

----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” - 0 pontos; -----



----- Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----

----- **4.2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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.-----

----- Na entrevista de avaliação de competências serão avaliadas as competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2020: -----

----- a) Conhecimentos especializados e experiência; -----

----- b) Orientação para o serviço público; -----

----- c) Iniciativa e autonomia; -----

----- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

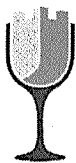
----- e) Trabalho de equipa e cooperação. -----

----- **4.2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade. A Entrevista Profissional de Seleção é realizada pelo júri. A avaliação dos parâmetros é efetuada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para efeito da aplicação do método será utilizada a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais -----

----- Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. -----

----- A Entrevista Profissional de Seleção é pública. -----

----- **4.2.4** Os candidatos abrangidos pelo ponto 4.2 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previstos, mediante declaração escrita, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e previstos no ponto 4.1 da presente ata. -----



----- 5. Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases. Não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

----- 6. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 7. Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no 10.º da referida Portaria, para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 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 24.º e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 8. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

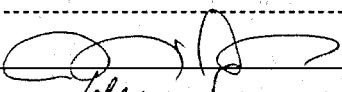
----- 9. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 10. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do "Diário da República" com informação sobre a sua publicação. -----

----- 11. O júri deliberou unanimemente que não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas onze horas e trinta minutos, da qual se lavra a presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----

----- Os membros do júri: -----

----- O Presidente do júri: 

----- O Primeiro Vogal Efetivo: Nelson Fernando Nunes Furtado

----- O Segundo Vogal Efetivo: Arabela de Jesus Veludo Coimbra