CÂMARA MUNICIPAL
VILA DO CONDE

ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA FUNCIONAL DE BIOLOGIA OU MICROBIOLOGIA – REFERÊNCIA B.

Aos dezassete dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior, na área funcional de **Biologia ou Microbiologia – Referência B**, composto por:

Presidente: Nuno Alfredo Castro, Diretor Municipal de Gestão Autárquica;
Vogais Efetivos: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Ana Teresa Leitão Silva Eduardo, Técnica Superior nos Serviços de Saúde Pública;
Vogais Suplentes: Susana Maria Neves Vidal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Maria Jacinta Azevedo Costa, Chefe de Divisão de Educação.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como, a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

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

Primeiro: Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, designadamente, desenvolvimento de projetos de excelência, de melhoria e inovação, com respostas mais eficazes e mensuráveis que permitam o crescente envolvimento da comunidade, designadamente através de uma maior participação na gestão dos cuidados de saúde e no reforço da responsabilização das diferentes entidades pela qualidade do serviço de saúde prestado.

Segundo: Requisitos de admissão: Os previstos no artigo. 17. ° da LTFP: 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 de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.
Nível Habilitacional: Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: **Licenciatura/Mestrado em Biologia ou Microbiologia** (CNAEF 421), a que corresponde o grau de complexidade 3, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.
Não há possibilidade de substituição de nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Terceiro: Métodos de Seleção - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, completado com o método facultativo, a Prova de Conhecimentos ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, completado com o método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências.

Avaliação Curricular: A Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, 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 na avaliação dos seguintes parâmetros:
Habilitações Literárias - HL;
Formação Profissional - FP;
Experiência Profissional - EP;
Avaliação de Desempenho - AD
De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)
Em que:

As Habilitações Literárias (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:
Habilitações Literária – Valoração:
Habilitação literária exigida para o posto de trabalho (licenciatura ou mestrado) - 15 valores; Habilitação literária superior à exigida (doutoramento) - 20 valores.

A Formação Profissional (FP) será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.
Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:
Formação Profissional Valoração:
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas - 10 Valores;
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 Valores;
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 Valores;
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 Valores:
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 18 Valores;
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 Valores.
Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:
Experiência Profissional Valoração:
Sem experiência ou inferior a 1 ano - 10 Valores;
Experiência profissional = 1 ano até < 4 anos - 12 Valores;
Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores;
Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores;
Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores;
Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

Avaliação de Desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores;
4 a 5 - Desempenho Relevante ou Muito Bom - 16 valores;
3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 14 valores;
2 a 3,499 - Desempenho Adequado ou Regular - 12 valores;
1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.
Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.
As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:
Forma: A Prova assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica, com consulta, não sendo permitida a consulta de legislação comentada ou anotada.
Natureza: A Prova incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.
Duração: A Prova tem a duração de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância.
Não é permitida a utilização de equipamentos digitais ou informáticos pessoais, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

Legislação geral:
- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação – Medidas de Modernização Administrativa;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Legislação específica:
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua redação atual: Estabelece o quadro da transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais.
- Transferência de Competências para os Municípios na Saúde (Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro) na sua atual redação: Define como os órgãos municipais participam na gestão e planeamento da saúde local, incluindo os Conselhos Municipais de Saúde.
- Lei de Bases da Saúde (Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro) na sua atual redação: Define o quadro jurídico de referência para a proteção e promoção da saúde em Portugal.
- Estatuto do Serviço Nacional de Saúde (Decreto-Lei n.º 52/2022, de 4 de agosto) na sua atual redação: Aprova o estatuto do SNS e o regime de organização das Unidades Locais de Saúde (ULS) e Agrupamentos de Centros de Saúde (ACES).
- Regime das Autoridades de Saúde (Decreto-Lei n.º 82/2009 de 2 de abril) na sua atual redação: Define as competências das autoridades de saúde, designadamente dos delegados de saúde, no âmbito da vigilância sanitária, controlo de riscos e intervenção em situações de saúde pública e epidemiológica.

A Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências

previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma deias e resultado obtido.
A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.
A avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da 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.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.
A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

A – Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

B – Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:
1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

C – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:
1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

D – Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos:
1. Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
2. Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.

3. Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

E – Tomada de Decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
2. Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.
3. Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:
O/A candidato/a evidencia 5 ou 4 competências - 20 valores;
O/A candidato/a evidencia 3 ou 2 competências - 16 valores;
O/A candidato/a evidencia 1 competência - 12 valores;
O/A candidato/a evidencia 0 competências - 8 valores;

Quarto - A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:
OF= AC 30% + EAC 40% + PC 30% (método facultativo)
Ou
OF= 70%PC + AP (Apto/Não Apto) + 30%EAC (método facultativo)

Em que:
OF- Ordenação Final;
PC Prova de conhecimentos;
AP - Avaliação Psicológica;
AC -Avaliação Curricular;
EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Quinto - Critério de ordenação preferencial: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:
- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

Aplicação faseada dos métodos: Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **15 candidatos/as**, por ordem decrescente de classificação.

Sexto - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Sétimo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas nos termos do art.º 6º da n.º 233/2022, de 9 de setembro, através da Plataforma e/ou correio eletrónico recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri - Nuno Alfredo Castro)

(1º Vogal Efetivo – Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(2º Vogal Efetivo – Ana Teresa Leitão Silva Eduardo)