



**ACTA N.º 1**  
**MÉTODOS DE SELEÇÃO**

**Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico (FABLAB)**

Aos oito dias do mês de setembro de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Vitor Nuno Frazão Correia, Especialista de informática do grau 3, Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão Financeira de Recursos Humanos e Gestão Administrativa e Rui Miguel Marques Infante, Técnico Informática de grau 1, ambos vogais efetivos.

Face ao disposto no despacho de abertura datado de 24/08/2023, o Júri por unanimidade, deliberou que: Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são os previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho:

Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de 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 ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), complementados com o método de seleção Avaliação Psicológica, exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo-lhes aplicado, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Restantes candidatos:

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados por uma Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A classificação final será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

Candidatos sem vínculo ou com vínculo sem identidade funcional:

OF= 40% (PC) + 30% (AP) + 30% (EAC)

Candidatos com vínculo e identidade funcional:

OF= 40% (AC) + 30% (EAC) + 30% (AP)

Sendo:

OF= Ordenação final; PC= Prova de conhecimentos; EAC= Entrevista de avaliação de competências; AC= Avaliação curricular; AP= Avaliação Psicológica.

Prova de conhecimentos (PC), destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de conhecimentos (PC) destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a



capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa; A Prova de conhecimentos comporta uma única fase, de realização individual, incide sobre conteúdos genéricos e específicos diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita em suporte de papel.

Temáticas/Legislação/Bibliografia necessárias para a sua realização: Geral - Princípios éticos/carta ética da Administração Pública; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regime jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e respetivas alterações; Lei n.º 66-B/2007, de dezembro - Sistema integrado de Gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; A atualização da legislação referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

Específica - Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (regulamento geral sobre proteção de dados); Lei n.º 41/2004 de 18 de agosto - Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/58/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho, relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no sector das comunicações eletrónicas; Decreto-Lei n.º 62/2003, de 03 de abril - Altera o Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 02 de agosto, que aprova o regime jurídico dos documentos eletrónicos e da assinatura digital; Regulamento 600/2019, 2019-07-29 - DRE (Regulamento do FabLab de Porto de Mós); Fablabs.

Para a realização da prova escrita de conhecimentos, os candidatos apenas poderão consultar a legislação enumerada, em suporte papel, não anotada, estando impedida a utilização de quaisquer equipamentos informáticos e/ou eletrónicos.

Avaliação Curricular (AC), 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, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes: A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A habilitação acadêmica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções): HA (habilitação acadêmica): em que se pondera a titularidade do grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; Habilitação acadêmica do grau exigido - 18 valores;

Habilitação acadêmica de grau superior ao exigido - 20 valores;

FP (formação profissional): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Nível 1 - frequência de seis ou mais cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superiores as cinco dias úteis e relevantes para o exercício das funções - 20 valores;

Nível 2 - frequência até cinco cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superior a dois dias úteis e relevantes para o exercício das funções - 16 valores;

Nível 3 - frequência até dois cursos, estágios ou outras ações de formação com relevância indireta para o exercício de funções - 12 valores;

Nível 4 - sem cursos, estágios, seminários ou outras ações de formação - 10 valores;

Frequência de congressos e seminários - acresce um valor à pontuação atribuída nos respetivos níveis.

A pontuação acumulada em caso algum poderá exceder 20 valores no total.

EP= Experiência profissional: com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência - 10 valores; Experiência <1 ano - 12 valores; Experiência de 1 ano até 3 anos - 13 valores; Experiência de 4 a 6 anos - 14 valores; Experiência de 7 a 9 anos - 16 valores; Experiência de 10 a 15 anos - 18 valores; Experiência superior a 15 anos - 20 valores;

AD (avaliação de desempenho) - será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, decreto regulamentar nº18/2009, de 4 de Setembro.

Desempenho inadequado - 8 valores; Sem avaliação - 10 valores; Desempenho adequado - 15 valores; Desempenho relevante - 18 valores; Desempenho excelente - 20 valores;

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

AC = HA (20 %) + FP (25 %) + EP (45 %) + AD (10 %)

Em que:

HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação do desempenho.

Avaliação Psicológica (AP), que 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.

Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto 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 dos comportamentos em análise e serão avaliadas da seguinte forma:

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Realização e Orientação para resultados; Conhecimentos e experiência; Adaptação e melhoria contínua; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências é 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.

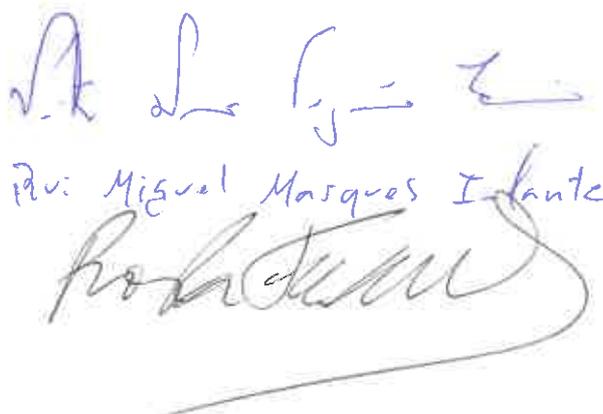
A ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte;

Critérios de ordenação preferencial: A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Porto de Mós, 08/09/2023

  
Rui Miguel Marques Infante