



Handwritten signature in blue ink

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CAREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR/ÁREA GESTÃO DE EMPRESAS OU CONTABILIDADE, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (REFª A)

Ata n.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO E SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Aos doze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte, pelas 10 horas e trinta minutos, no gabinete da chefe da divisão da administração municipal, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes, A presidente, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe de Divisão de Administração Municipal; Jorge Miguel Crujo Salgado, Técnico Superior de Gestão de Empresas, e Vera Cristina Chacoto Piedade, Técnica Superior de Gestão de Empresas.

A 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 concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso e do despacho do Sr. Presidente da nomeação do júri, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os seguintes:

1.1. Candidatos com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado e sem vínculo de emprego publico:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.2. Candidatos nas condições definidas no nº 2 do artº36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas(LTFP): que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e caso não tenham exercido a opção pelos métodos



de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior, nos termos do nº 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção

- a) Avaliação Curricular (AC)
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Prova de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo-lhe atribuída a ponderação final de 60%.

A prova de conhecimentos é de realização individual, em suporte papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação (simples e não anotada). Tem a duração máxima de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a seguinte legislação:

- Lei nº 75/2013 de 12 de setembro;
- Lei nº 73/2013 de 3 de setembro;
- Lei nº 8/2012, de 21 de fevereiro;
- Decreto-Lei nº 127/2012, de 21 de junho;
- Decreto-Lei nº 18/2008 de 29 de janeiro alterado pelo Decreto-Lei 111-B/2017 de 31 de agosto (código dos contratos públicos);
- Decreto-Lei nº 192/2015, de 11 de setembro;
- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro;

Avaliação Psicológica (AP)

Tendo a ponderação final de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É efetuada por entidade especializada a contratar pelo município de Ferreira do Alentejo, tendo como referência o perfil de competências, consideradas essenciais ao posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Organização e método de trabalho;
- Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria continua;
- Competência 3 (C3): Trabalho de equipa e cooperação;

- Competência 4 (C4): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 5 (C5): Análise da informação e sentido crítico.



A avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto.

Na última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos:

Elevado - 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente- 4 valores.

Para cada candidato será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Tendo a ponderação final de 10%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS tem a duração previsível de 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores/parâmetros seguintes:

1. Experiência profissional;
2. Comunicação e relacionamento interpessoal;
3. Análise da informação e sentido crítico;
4. Conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional;
5. Iniciativa e autonomia;
6. Motivação e disponibilidade para a função.

Por experiência profissional entende-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as funções/atividades caracterizadores do posto de trabalho a ocupar.

Por comunicação e relacionamento interpessoal entende-se a capacidade para transmitir informações com clareza e precisão e a capacidade para interagir com pessoas com vista a facilitar a interajuda e colaboração gerindo as dificuldades.

Por análise da informação e sentido crítico entende-se a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Por conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional, entende-se os conhecimentos necessários às exigências do posto de trabalho e ao desempenho das funções.

Por iniciativa e autonomia entende-se a capacidade de atuar de modo autónomo e proactivo e demonstrar iniciativa na resolução dos problemas.

Por motivação e disponibilidade para a função entende-se a predisposição para contribuir de modo empenhado para o bom funcionamento do serviço, e responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos seguintes, com as correspondentes classificações: Elevado - 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente- 4 valores.

A classificação a atribuir em cada fator/parâmetro resulta da votação do júri, nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas.

Avaliação Curricular (AC)

Tem a ponderação final de 60%, são considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

AC= (HA*10%) +(FP*30%) +(EP*50%) +(AD*10%), em que:

Habilitação Académica (HA) – é ponderada a titularidade de licenciatura, ou grau académico superior, sendo valorado seguinte modo:

- Licenciatura na área de Gestão de Empresas ou Contabilidade-16 valores.

Sendo atribuída a majoração de 2 valores para candidatos que possuam mestrado na área de Ambiente, e de 4 valores para candidatos que possuam doutoramento na referida área.

Formação Profissional (FP) – são consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 5 anos, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores.

- Com duração inferior a 10 horas: 1 valor cada;
- Com duração igual ou superior a 10 horas e inferior a 40 horas: 1,5 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 40 horas e inferior a 120 horas: 2 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 120 horas: 2,5 valores cada;

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores, a cada.

Experiência Profissional (EP) - onde se aprecia o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar; sendo valorada do seguinte modo, tendo por base a análise do curriculum vitae respetivo e as declarações emitidas pelas entidades onde cada candidato exerce ou exerceu funções, considerando-se unicamente as situações devidamente comprovadas:

Com experiência profissional sem interesse para o lugar a prover – 10 valores

Com experiência profissional, na área a prover:

Entre 1 a 3 anos – 14 valores

Entre 3 e 5 anos – 16 valores

Entre 5 e 10 anos – 18 valores

Mais de 10 anos – 20 valores

Avaliação do desempenho (AD) – em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- Desempenho Inadequado – 8 valores

- Desempenho Adequado – 12 valores
- Desempenho Relevante – 16 valores
- Desempenho Excelente – 20 valores

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher:

- Competência 1 (C1): Planeamento e organização;
- Competência 2 (C2): Análise da informação e sentido crítico;
- Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;
- Competência 5 (C5): Relacionamento interpessoal.

A aplicação deste método, será realizado nos termos da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A EAC é valorada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

2 - Classificação Final e ordenação final dos candidatos:

Nos termos previstos no artº 26º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata:

$$CF = 0,60 PC + 0,30 AP + 0,10 EPS$$

No caso dos candidatos referidos no ponto 1.2. da presente ata:

$$CF = 0,60 AC + 0,30 EAC + 0,10 EPS$$

Em que:

CF- Classificação Final

PC- prova de Conhecimentos

AP -ç Avaliação psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

AC– Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

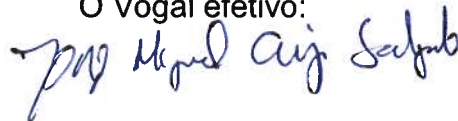
Para desempate, em situações de igualdade de valoração, são utilizados os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- 1.º candidato com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 2.º candidato que tenha frequentado estágio PEPAL, nos termos e condições previstas no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril;
- 3.º candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura;
- 4.º candidato com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, pelas 12 h.30m e decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri:

O Vogal efetivo:



O Vogal efetivo:

