

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DA RE-
LAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PUBLICO EM REGIME DE CONTRATO
DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO – 1 POSTO DE TRABALHO
NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TECNICO- DIVISÃO DE AD-
MINISTRAÇÃO MUNICIPAL – SERVIÇO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA –
REFª B.**

ATA Nº 1

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

Ao décimo oitavo dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e um, nesta Vila de Ferreira do Alentejo no edifício dos Paços do Município, pelas dez horas, reuniram: Maria José Guerreiro Mendes Couraça, chefe da Divisão de Administração Municipal; Luís Manuel da Silva Fralda Alves, Técnico Superior - Gestão Bancária, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ana da Conceição Pegas Melão, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, nomeado por Despacho do Sr. Presidente, datado de 7 de junho de 2021, do qual o primeiro é Presidente, a fim de definir os critérios. de classificação e ponderação dos métodos.

1.- O Métodos de Seleção serão os previstos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06 e artigo 5.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, nomeadamente:

1.1- Candidatos com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado ou sem vínculo de emprego publico;

a)- Prova de conhecimentos (PC)

b)- Avaliação Psicológica (AP)

1.2.-Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria, ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os métodos de seleção acima discriminados, exceto se tiverem optado, por escrito, no formulário próprio de candidatura pelos métodos de seleção: Avaliação Curricular(AC), Entrevista de Avaliação Competências(EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

2. Métodos Obrigatórios:

2.1. Métodos Obrigatórios:

2.1.1. Prova de Conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita de natureza teórica com a duração máxima de 2 horas, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, os quais se encontram espelhados nos diplomas legais abaixo indicados, podendo para o efeito serem consultados

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores, serão excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Esta prova incidirá sobre as seguintes matérias:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei nº 75/2013, de 12 de setembro
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - Decreto-Lei nº 192/2015, de 11 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo- Decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro

Este fator terá uma ponderação de 35% na Avaliação Final.

2.1.2. Avaliação Psicológica – visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às

exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências pré-definido, esta prova terá uma ponderação de 35% na Avaliação Final.

2.1.2.1. 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 - Realização e Orientação para os resultados;
- Competência 2 - Orientação para o Serviço Público;
- Competência 3 - Conhecimentos e experiência
- Competência 5 – Adaptação e Melhoria Continua
- Competência 7 - Trabalho de equipa e cooperação

2.1.2.2. A Avaliação Psicológica 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;

2.2. Método complementar, nos termos do art. 6º, da Portaria que regulamenta o Procedimento concursal:

2.2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o(s) entrevistador(es) e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, com duração de 15 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos do n.º 6, do artigo 9º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30% na Avaliação Final.

sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores/parâmetros seguintes:

1. Conhecimentos e experiência;
2. Comunicação e relacionamento interpessoal;
3. Trabalho de equipa e cooperação;
4. Responsabilidade e compromisso com o serviço
5. Adaptação e melhoria continua

A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9º da portaria n.º 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.

2.3. Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1, do art. 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 35\% + AP \times 35\% + EPS \times 30\%,$$

Em que,

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

3. Aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou, se encontrarem em mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como, das funções acima descritas, podem afastar por escrito no requerimento de admissão ao procedimento a aplicação dos métodos enunciados nos pontos 14.1.1. e 14.1.2., aplicando-se-lhes os métodos previstos no n.º 1 do art. 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e art. 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nomeadamente:

3.1. Métodos Obrigatórios:

3.1.1. Avaliação Curricular (AC) em que serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD). A ponderação dos fatores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexar ao Curriculum Vitae. Este fator será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 35% na Avaliação Final.

3.1.1.1 – Habilitações Académicas (HA), para a pontuação das habilitações académicas o Júri adotará o seguinte critério:

a) 12º ano de escolaridade – 12 valores;

b) por cada nível habilitacional superior ao legalmente exigível acresce 2 valores (até ao limite de 20 valores)

3.1.1.2 – Formação Profissional (FP), na valoração da formação profissional será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo, de acordo com o seguinte critério:

Ações de um dia 0,1 valores

Ações de dois dias a uma semana 0,5 valores

Ações de mais de uma semana a um mês 02 valores

Ações de mais de um mês a seis meses 05 valores

Ações de mais de seis meses 10 valores

Conversão: 1 dia (6 horas); 1 semana (30 horas); 1 mês (120 horas).

3.1.1.3 – Experiência Profissional (EP), na valoração da experiência profissional será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, de acordo com o seguinte critério:

Menos de 3 anos 12 valores

Entre três e cinco anos 16 valores

Mais de cinco e até dez anos 18 valores

Mais de 10 anos 20 valores

3.1.1.4 – Avaliação do Desempenho (AD), na valoração da avaliação do desempenho (nos termos do SIADAP) será considerado o último período de avaliação do desempenho em que o candidato 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.

Caso o candidato 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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, 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 na sua redação atual.

3.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Decorre de acordo com um 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 de comportamentos em análise e terá a duração de 20 minutos. O resultado desta entrevista permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e

motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas.

A Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e consistirá numa ponderação de 35% na Avaliação Final.

3.2. Método complementar, nos termos do art. 6º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal:

3.2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, 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 relacionamento interpessoal, com duração de 20 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos do n.º 6, do artigo 9º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30% na Avaliação Final.

3.3. Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1 do art.º 26 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 35\% + EAC \times 35\% + EPS \times 30\%,$$

Em que,

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;



4. Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o estipulado nos n.ºs 9 e 10 do art.9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

5. Critério de desempate - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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.

6. A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, sendo dez horas e quarenta e cinco minutos, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O JÚRI,

Ana Guepeiro

António da Silva

Ana Guepeiro