

Aviso n.º 11868/2015, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 203, de 16 de outubro –
Posto de trabalho C

ATA N.º 1

Aos cinco dias do mês de outubro do ano de dois mil e quinze, no edifício sede do município de Armamar, reuniu o júri do procedimento concursal em título, constituído por Nuno Soares Carvalho Pereira da Fonseca, presidente; Maria Ivete Borges Centenário Reais Ferreira e Helena Maria Correia dos Santos Seixas, vogais, a fim de estabelecer os critérios relativos aos métodos de seleção do mesmo. Aberta a presente reunião às dez horas, o júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

a) **Avaliação curricular (AC)**, integrando os seguintes elementos:-----

Habilitação Académica (HAB): onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. -----

Formação profissional (FP) na área exigida: O factor *formação profissional (FP)* tem a seguinte pontuação: -----

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; -----

De 1 a 5 unidades de crédito: 10 valores; -----

De 6 a 10 unidades de crédito: 12 valores;-----

De 11 a 15 unidades de crédito: 14 valores;-----

De 16 a 20 unidades de crédito: 16 valores;-----

De 21 a 25 unidades de crédito: 18 valores;-----

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----

As acções de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

Para efeitos do cálculo do factor *formação profissional (FP)* apenas relevam os cursos e acções de formação frequentadas adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste factor ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as acções de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. -----

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma: -----

Sem experiência – 8 valores;-----

Entre seis meses e dois anos – 10 valores; -----

Entre três e quatro anos – 12 valores;-----

Entre cinco e seis anos – 14 valores;-----

Entre sete e oito anos – 16 valores;-----

Entre nove e dez anos – 18 valores;-----

Mais de dez anos – 20 valores.-----

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.-----

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

Desempenho Excelente – 20 valores-----

Desempenho Relevante – 15 valores-----

Desempenho Adequado – 10 valores-----

Desempenho Inadequado – 0 valores-----

Situações de ausência de avaliação de desempenho por razões não imputáveis ao candidato (nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro e ulteriores alterações) – 10 valores-----

Avaliação Curricular que será ponderada da seguinte forma:-----

AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)-----

b) **Entrevista de avaliação de competências (EAC)**, com uma ponderação de 60%, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada. Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido (que no final fará parte integrante desta ata), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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.-----

As competências a avaliar são (descrição na lista de competências do pessoal técnico superior – Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro): orientação para o serviço público; análise da informação e sentido crítico; planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; e responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

Tem uma duração máxima de 30 minutos.-----

Cada um dos métodos de selecção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores. A **ordenação final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

OF = AC (40%) + EAC (60%)-----

Opção por métodos de selecção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do anexo à LTFP: no caso de os candidatos afastarem por escrito os métodos acima referidos, serão utilizados os métodos seguintes, também aplicados aos restantes candidatos:-----

a) **Provas de conhecimentos (PC)**, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

A prova de conhecimentos será de realização individual, em suporte de papel, sob a forma escrita, de natureza teórica, composta por questões, versando as temáticas abaixo descritas:-----

Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico; Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas e Sistema integrado de avaliação do desempenho da administração pública; A prova tem uma duração máxima de 60 minutos. -----

b) **Avaliação psicológica (AP)** destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função; -----

Para a aplicação deste método, o júri deliberou solicitar, ao presidente do órgão executivo colegial, a colaboração da Empresa de Gestão Partilhada de Recursos da Administração Pública, E.P.E. – GERAP, entidade especializada pública. Por impedimento fundamentado daquela, recorrer a uma entidade especializada privada, uma vez que não temos recursos humanos habilitados para o efeito. -----

c) A **entrevista profissional de seleção (EPS)** é avaliada segundo os níveis classificativos de Excelente, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

Parâmetros de avaliação: -----

- a) Experiência Profissional; -----
- b) Aspetos Comportamentais; -----
- c) Capacidade de Comunicação; -----
- d) Relacionamento Interpessoal. -----

Cada entrevista tem uma duração máxima de 15 minutos. -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores. A **ordenação final (OF)** dos candidatos que completarem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

$VF = PC (50\%) + AP (25\%) + EPS (25\%)$ -----

Não havendo mais nada a tratar foi, pela presidente do júri, encerrada a reunião, às doze horas e trinta minutos. -----

Para constar e devidos efeitos se lavrou a presente acta que por todos vai ser assinada. -----

O júri,

Nuno Sousa Corral Pereira
Maria Luísa Borges Antunes e Renata Ferreira
Helena Maria Pereira dos Santos Seixas

