

me
S

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Técnico Superior – GAEE

Ata n.º 1

Aos oito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte reuniu o Júri do concurso em epígrafe, designado através do Despacho n.º 13/2020, datado de 02 de março, emitido pelo Presidente da Câmara Municipal, e constituído por: -----

Presidente – João Paulo Henriques Mergulhão, Chefe da Divisão do Potencial Humano e Administração Geral; -----

Vogais Efetivos – Pedro Alexandre Pestana Gonçalves e Cidália Maria Pancrácio dos Santos, Técnicos Superiores, com o objetivo de definirem os parâmetros e critérios dos métodos de selecção. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no n.º 1 do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante Portaria), deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de selecção, no estrito cumprimento do estipulado na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da portaria supra identificada. --- Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior. -----

1. – Métodos Obrigatórios -----

1.1. - Para os trabalhadores que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de selecção obrigatórios são os previstos no n.º 2 do



Me
A

artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: -----

- Avaliação Curricular (AC) -----
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

1.1.1 - **Avaliação Curricular (AC)** -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida nos três últimos ciclos avaliativos. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A avaliação curricular de cada candidato será vertida para uma ficha de avaliação curricular, cujo modelo faz parte integrante desta ata (Anexo I), e para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

- Habilitação Académica (HA) -----
- Formação Profissional (FP) -----
- Experiência Profissional (EP) -----
- Avaliação de Desempenho (AD) -----

As ponderações a observar na valorização dos diferentes elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes: -----

$$AC = [(0,10*HA) + (0,30*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)] -----$$

1.1.1.1 – **Habilitação Académica (HA)** -----

Neste fator será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico. Será ponderado o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros, desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. O nível habilitacional será valorado da seguinte forma: -----

- Licenciatura – 16 valores; -----
- Mestrado – 18 valores; -----
- Doutoramento – 20 valores. -----

1.1.1.2. – **Formação Profissional (FP)** -----

Neste fator, serão consideradas as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a



área funcional do lugar a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas. -----

A classificação da formação profissional será expressa na escala de 0 a 20 valores. -----

Formação Profissional	Valoração
Sem formação	10 valores
Até 7 horas	12 valores
➤ 7 horas até 14 horas	14 valores
➤ 14 horas e até 21 horas	16 valores
➤ 21 horas e até 28 horas	18 valores
➤ a 28 horas	20 valores

1.1.1.3 - Experiência Profissional (EP) -----

Neste item o Júri pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a postos de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do currículo dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Tempo	Valoração
Sem experiência	8 valores
Até 1 ano	10 valores
Superior a 1 ano e inferior a 2 anos	12 valores
Superior a 2 anos e inferior a 3 anos	14 valores
Superior a 3 anos e inferior a 4 anos	16 valores
Superior a 4 anos e inferior a 5 anos	18 valores
Superior a 5 anos	20 valores

1.1.1.4. - Avaliação de Desempenho (AD) -----

A avaliação de desempenho incidirá sobre um período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar, adaptando-se a escala de 0 a 20 valores. Quem não possuir avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputadas, será atribuída a nota de 10 valores. -----

1.2. – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será

Ma

elaborado um guião 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 ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Competências que farão parte do guião: -----

- Orientação para os resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----
- Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -
- Inovação e qualidade: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-o de forma disponível e diligente. -----
- Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

2. - Para os candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. -----

- Prova de Conhecimentos (PC) -----
- Avaliação Psicológica (AP). -----

2.1. - Prova de Conhecimentos (PC) -----

A prova de conhecimentos é escrita, de natureza teórica, com a duração máxima de 90 minutos, permitindo a consulta à legislação, e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções



e incidirá sobre as seguintes matérias:

- ✓ Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação;
- ✓ Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovado em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
- ✓ Lei n.º 169/99, de 18 de setembro na atual redação;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- ✓ Portaria n.º 214/2019, de 5 de julho, alterada e republicada pela Portaria n.º 373/2019, de 15 de outubro e pela Portaria n.º 36-A/2020, de 3 de fevereiro;
- ✓ Decreto-Lei n.º 227/2005, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 9/2006, de 6 de fevereiro;
- ✓ Portaria n.º 224/2006, de 8 de março;
- ✓ Portaria n.º 699/2006, de 12 de julho;
- ✓ Decreto-Lei n.º 6/2015, de 8 de janeiro;
- ✓ Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro;
- ✓ Guia fiscal das comunidades Portuguesas:
[https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/apoio_contribuinte/Guias/Guia_fiscal Comunida des Portuguesas/Guia_fiscal Comunidades Portuguesas_Geral.pdf](https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/apoio_contribuinte/Guias/Guia_fiscal_Comunidades_Portuguesas/Guia_fiscal_Comunidades_Portuguesas_Geral.pdf)

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método seguinte. -----

2.2. - A Avaliação Psicológica (AP) -----

A avaliação psicológica 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método de seleção será efetuado por entidade especializada pública ou privada conhecedora do contexto específico da Administração Pública, e que remeterá os resultados aos membros do júri. A valoração deste método é a que consta no n.º 4 do artigo 9.º da Portaria. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método ou fase seguinte. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião: -----



- Orientação para os resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----
- Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -
- Inovação e qualidade: Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-o de forma disponível e diligente. -----
- Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

3. - Método de Seleção Complementar (aplicável a ambos os casos) -----

3.1. - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

A entrevista profissional de seleção 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 de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, conforme modelo em anexo que faz parte integrante desta ata (Anexo II). A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri e será valorada na escala de 0 a 20 valores. -----

3.2. – A entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e serão ponderados e classificados os seguintes aspetos: -----

- Capacidade de expressão e comunicação -----
- Relacionamento interpessoal -----
- Iniciativa e autonomia -----
- Conhecimento das tarefas e motivação para o desempenho das funções -----

O local, data e hora de realização da entrevista profissional de seleção será comunicada atempadamente aos candidatos que à mesma sejam admitidos, através da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na sua



página eletrónica. -----

4. - Ordenação Final: -----

4.1. - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: ---

$$\text{OF} = \text{PC} (45\%) + \text{AP} (25\%) + \text{EPS} (30\%) \text{ -----}$$

Ou -----

$$\text{OF} = \text{AC} (40\%) + \text{EAC} (30\%) + \text{EPS} (30\%) \text{ -----}$$

Em que: -----

OF – Ordenação Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

4.2. - São excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a um dos métodos de seleção (quando de realização presencial), ou tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme o previsto no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria. -----

4.3. – A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, conforme o previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 29.º da Portaria. -----

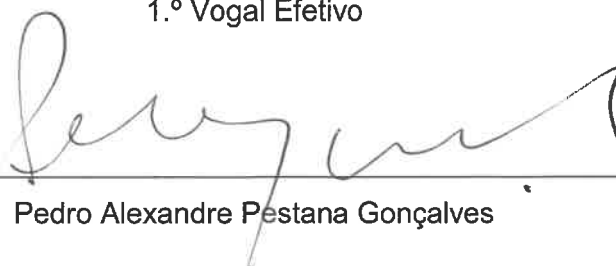
Não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, e para constar, se lavrou a presente acta que vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

O Presidente do Júri




João Paulo Henriques Mergulhão

1.º Vogal Efetivo



Pedro Alexandre Pestana Gonçalves

2.º Vogal Efetivo



Cidália Maria Pancrácio dos Santos

FICHA DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

NOME DO AVALIADO:

Carreira: Técnico Superior -

O Júri

Presidente: João Paulo Henriques Mergulhão

Vogal: Pedro Alexandre Pestana Gonçalves

Vogal: Cidália Maria Pancrácio dos Santos

1.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	Valores	Avaliado	Observações
Licenciatura	16		Critérios da ata n.º 1 de _/_/___
Mestrado Científico	18		
Doutoramento	20		
Resultado		0	
Fator Ponderação	0,10	0	
1.2 - Formação Profissional	Valores	Avaliado	Observações
Sem formação	10		Critérios da ata n.º 1 de _/_/___
Duração até 7 horas	12		
Duração >= 7 horas e < 14 horas	14		
Duração >= 14 horas e < 21 horas	16		
Duração >= 21 horas e < 28 horas	18		
> a 28 horas	20		
Resultado		0	
Fator Ponderação	0,30	0	
1,3 Experiência Profissional	Valores	Avaliado	Observações
Sem experiência	8		Critérios da ata n.º 1 de _/_/___
Até 1 ano	10		
> 1 ano e < a 2 anos	12		
> 2 anos e < a 3 anos	14		
> 3 anos e < a 4 anos	16		
> 4 anos e < a 5 anos	18		
> 5 anos	20		
Resultado		0	
Fator Ponderação	0,50	0	
1,4 Avaliação de Desempenho	Valores	Avaliado	Observações
Avaliação de 20____			Critérios da ata n.º 1 de _/_/___
Avaliação de 20____			
Avaliação de 20____			
Resultado		0	
Fator Ponderação	0,10	0,000	
RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR :			0,00

O Júri

(João Paulo Henriques Mergulhão)

(Pedro Alexandre Pestana Gonçalves)

(Cidália Maria Pancrácio dos Santos)

FICHA INDIVIDUAL

Entrevista Profissional de Seleção

Unidade Orgânica: _____

Serviços/Setor: _____

Procedimento concursal para:

<input type="checkbox"/>	Contrato por Tempo Indeterminado	<input type="checkbox"/>	Contrato a Termo Resolutivo Certo	<input type="checkbox"/>	Contrato a Termo Resolutivo Incerto
--------------------------	----------------------------------	--------------------------	-----------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

N.º de oferta de emprego na BEP: _____

Carreira: _____ Categoria: _____

Nome do Candidato: _____

N.º BI/Cartão de Cidadão: _____	Validade: _____
---------------------------------	-----------------

Júri

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____

Me.
[Handwritten signature]

Parâmetros de avaliação

I – Capacidade de expressão e comunicação (20 valores)

- ✓ Insegurança; sem sentido crítico; grande dificuldade de transmissão do raciocínio (4 valores) _____
- ✓ Pouca segurança e inadequada expressão verbal; alguma falta de sentido crítico; Dificuldades de transmissão do raciocínio (8 valores) _____
- ✓ Comunicação e expressão verbal adequadas; Raciocínio suficientemente claro, revelando algum sentido crítico (12 valores) _____
- ✓ Boa comunicação, com fluência e precisão, denotando segurança; Clareza de ideias e de raciocínio; pertinência das ideias expostas; sentido crítico (16 valores) _____
- ✓ Elevada segurança, espontaneidade e poder de comunicação; Vivacidade de espírito; Clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio; Grande pertinência das ideias expostas (20 Valores) _____

II – Relacionamento interpessoal (20 valores)

- ✓ Dificuldade em interagir com os outros (4 valores) _____
- ✓ Trato pouco cordial. Denota introversão e/ou alguma agressividade; Pouca facilidade em interagir com os outros (8 valores) _____
- ✓ Cordial, denota autoconfiança e um comportamento adequado; Facilidade em interagir com os outros, adequada flexibilidade em aceitar entendimento e perspectivas diferentes (12 valores) _____
- ✓ Trato afável com boa autoconfiança e um comportamento estável; Facilidade em interagir com os outros utilizando estratégias adequadas para a resolução de conflitos (16 valores) _____
- ✓ Trato afável, autoconfiança, assertivo e demonstrando à vontade na relação com os outros; Elevada facilidade em interagir com os outros; comportamento bastante estável e postura profissional, apresentando boas estratégias para a resolução de conflitos (20 valores) _____

M. e.
G.

III – Iniciativa e Autonomia (20 valores)

- ✓ Postura passiva revelando falta de dinâmica (4 valores) _____
- ✓ Postura pouco dinâmica, revela alguma dificuldade em tomar iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade (8 valores) _____
- ✓ Postura ativa e dinâmica. Propõe e toma algumas iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade, mas por vezes, depende da confirmação de terceiros (12 valores) _____
- ✓ Postura bastante ativa e dinâmica. Propõe e toma iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade e concretiza-as de forma autónoma e diligente, mas nem sempre procura soluções alternativa para a resolução dos problemas profissionais (16 valores) _____
- ✓ Postura bastante ativa e dinâmica. Propõe e toma iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade e concretiza-as de forma autónoma, diligente e assertiva. Procura sempre soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais (20 valores) _____

IV – Conhecimento das tarefas e motivação para o desempenho das funções (20 valores)

- ✓ Desinteresse e desconhecimento das tarefas a desempenhar (4 valores) _____
- ✓ Pouco interessado; escassa motivação; fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; revela pouco conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (8 valores) _____
- ✓ Interessado, ativo e motivado. Adequada perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela suficiente conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (12 valores) _____
- ✓ Interessado e motivado, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela bastante conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (16 valores) _____
- ✓ Grande visão de conjunto; Elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela elevado conhecimentos sobre as tarefas a desempenhar (20 valores) _____

M.G.
G

Observações:

Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a entrevista profissional de seleção 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.

Apreciação Final:

Nível Classificativo da Entrevista Profissional de Seleção: _____

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção: _____