

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de um (1)
Posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior com Contrato de
Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado**

Ata de definição de critérios de avaliação

Aos dois dias do mês de abril do ano de 2020, na sala de Reuniões reuniu o júri designado para o efeito, constituído pela Presidente Regina Maria Lopes Rodrigues e vogais efetivos Bruno Manuel Torres Mendes e Raquel Maria Seabra Nunes, nomeado por despacho emanado pela Sr. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos de 09 de março de 2020, com vista à definição dos critérios de avaliação do referido procedimento.

Nos termos do disposto no n.º 1 a 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, conjugado com o artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

a) Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

A Avaliação Curricular (**AC**) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (25\%) + EP (30\%) + FP (25\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; **HA** = Habilitações Académicas; **EP** = Experiência profissional; **FP** = Formação profissional; **AD** = Avaliação de Desempenho;

Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação é 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 parâmetros a avaliar: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

HA - Habilitações Académicas: Licenciatura em: Gestão de Recursos Humanos; ou Comunicação Organizacional; ou Comunicação e Relações Públicas.

Licenciatura pós Bolonha – 16 valores

Licenciatura pré Bolonha e pós Bolonha com Mestrado – 18 valores

pres.
B
Daniel

Doutoramento ou Mestrado pré Bolonha – 20 valores.

EP - Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
>=3 anos e < 6 anos	14 valores
>= 6 anos e < 10 anos	16 valores
>= 10 anos e < 15anos	18 valores
>= 15 anos	20 valores

FP - Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 a 9 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 19 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito
Sem unidades de crédito	0 valores

Ass.
B. A.
B. A.

Até 2,5 unidades de crédito	8 valores
De 3 a 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16,5 unidades de crédito	16 valores
Mais 16 unidades de crédito	20 valores

AD - Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biênios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biênios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores

Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores

Desempenho de Relevante – 16 valores

Desempenho de Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Este método de seleção é 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, conforme artigo 9º nº 5 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Para esse efeito, será elaborado um 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 ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Irá considerar a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre. É realizada pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos.

Este método de seleção é 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, conforme artigo 9º nº 5 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 9º nºs 9 e 10 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Quest.
3-1
Quest.

Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção) podem, no formulário de candidatura, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção).

b) Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos do nº1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, os seguintes: prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; PC = Prova Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Prova de Conhecimentos (PC)—visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 1h e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme artigo 9º nº 2 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, e versará sobre o seguinte programa:

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Medidas de modernização administrativa;

Lei n.º 29/87, de 30 de junho, na sua redação atual - Estatuto dos Eleitos Locais;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho (artigos 237 a 275);

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas na sua redação atual, com as especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; (artigos 6º a 12º, 28º a 39-aº, 56º a 88º, 126º a 143º e 176º a 228º do anexo à citada Lei);

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro;

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 212/2016, publicado no DRE, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro;

Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril - Tramitação do procedimento Concursal;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro - Regime Jurídico dos acidentes de trabalho;

Decreto-Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro - Regime de proteção social dos trabalhadores em funções públicas;

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, - Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente

Decreto-Lei nº 4/89 de 6 de janeiro, na redação atual - Abono para falhas

Decreto-Lei nº 106/98, de 12 de abril, na redação atual - Ajudas de custo

Deverá ser considerada a legislação atualizada até à data da publicitação na BEP. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, desde que desprovida de anotações. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será realizada em fase única. Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme artigo 9º nº 3 da Portaria 125-A/2019.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Irá considerar a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre. É realizada pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos,

Este método de seleção é 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, sendo elaborada uma ficha individual.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 9º nºs 9 e 10 da Portaria 125-A/2019.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O júri

Regina Maria Lopes Rodrigues
Bernardo Pereira
Raquel Seabra Nunes