



M³
Rosa

De
R³

ATA n.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS PARA O PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO INCERTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTOS DE TRABALHO, NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO

Aos 26 dias do mês de abril de dois mil e dezanove, pelas 10,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento de mobilidade em epígrafe, nomeado por deliberação de Câmara de 15 de abril do corrente ano, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 5204/2019.

PRESIDENTE:

Maria de Fátima Matos da Rosa, Chefe de Unidade de Recursos Humanos, Serviço Jurídico e Educação.

VOGAIS EFETIVOS:

Dora Raquel Ferreira, Técnica Superior e Rui Pedro Gonçalves Marques, Técnico Superior.

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, definir os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e os critérios de ordenação preferencial.

I - MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO E MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR:

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e os previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

Os métodos de seleção obrigatórios serão a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e, como método complementar, será a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Mais deliberou o Júri que a utilização de cada um dos métodos de seleção revestirá carácter eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltem à sua aplicação ou que obtenham avaliação inferior a 9,5 valores.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 40\% HA + 20\% FP + 25\% EP + 15\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da avaliação curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação profissional;



Rosa
du
Rosa

EP – Experiência profissional;

AD – Avaliação do desempenho.

a) Habilitação Académica (HA)

Licenciatura em Direito, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes.

O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Licenciatura em Direito	17
Mestrado em Direito	18
Doutoramento em Direito	20

b) Formação profissional (FP), assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, devidamente comprovadas.

Os critérios a reaver na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação.

A valoração das ações de formação são as mencionadas no quadro infra, sendo que, as ações que não especificarem o número de horas são pontuadas pela valoração mínima. Pontua-se a formação profissional de forma cumulativa, de acordo com o quadro infra, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Formação Profissional	Valoração
Regime Jurídico das Autarquias Locais, com duração igual ou superior a 30 horas	4
Regime Jurídico das Autarquias Locais, com duração inferior a 30 horas	2
Código dos Contratos Públicos (CCP), com duração igual ou superior a 30 horas	4
Código dos Contratos Públicos (CCP), com duração inferior a 30 horas	2
Código do Procedimento Administrativo (CPA), com duração igual ou superior a 30 horas	4
Código do Procedimento Administrativo (CPA), com duração inferior a 30 horas	2
Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública (SIADAP), com duração igual ou superior a 20 horas	4

2/3
f2021
Du
Riz

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública (SIADAP), com duração inferior a 20 horas	2
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), com duração igual ou superior a 30 horas	4
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), com duração inferior a 30 horas	2
Regime Geral das Contraordenações, com duração igual ou superior a 30 horas	4
Regime Geral das Contraordenações, com duração inferior a 30 horas	2
Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (RJACSR), com duração igual ou superior a 30 horas	4
Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (RJACSR), com duração inferior a 30 horas	2
Código do Trabalho (CT), com duração igual ou superior a 30 horas	4
Código do Trabalho (CT), com duração inferior a 30 horas	2
Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), com duração igual ou superior a 30 horas	4
Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), com duração inferior a 30 horas	2

c) **Experiência profissional (EP)**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução das atividades e o grau da complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua duração e pontuando-se cada experiência profissional de forma cumulativa, de acordo com o quadro infra, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Experiência Profissional	Valoração
Acompanhamento de processos em pré-contencioso, durante um período igual ou superior 2 anos	4
Acompanhamento de processos em pré-contencioso, durante um período inferior a 2 anos	2
Sem experiência em acompanhamento de processos em pré-contencioso	0
Participação em processos de contratação pública, durante um período igual ou superior a 2 anos	4
Participação em processos de contratação pública, durante um período inferior a 2 anos	2
Sem participação em processos de contratação pública	0



Presen
Deli
Riz

Acompanhamento de processos de legalidade urbanística, contraordenação, disciplinares e de inquérito, durante um período igual ou superior 2 anos	4
Acompanhamento de processos de legalidade urbanística, contraordenação, disciplinares e de inquérito, durante um período inferior a 2 anos	2
Sem experiência em acompanhamento de processos de legalidade urbanística, contraordenação, disciplinares e de inquérito;	0
Elaboração de protocolos e contratos, durante um período igual ou superior a 2 anos	4
Elaboração de protocolos e contratos, durante um período inferior a 2 anos	2
Sem experiência na elaboração de protocolos e contratos	0

d) **Avaliação de desempenho (AD)**, onde se pondera as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos.

A valoração deste parâmetro é pontuada de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de Desempenho	Valoração
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Relevante	20
3 últimos ciclos avaliativos com 2 menções de Relevante e 1 de Adequado	18
3 últimos ciclos avaliativos com 1 menção de Relevante e 2 de Adequado	16
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Adequado	10
A quem não tenha Avaliação de Desempenho por motivo que não lhe seja imputável	10
1 ou mais menções de Desadequado nos 3 últimos ciclos avaliativos	0

2. ENTREVISTA 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 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.

Para o 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 traduza a presença ou a ausência das competências em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

A preparação e aplicação do método serão aplicados por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração de 1 hora.



As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências, são as seguintes: Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade; Iniciativa e Autonomia.

3. 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 motivação para o desempenho das funções e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 30 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com o subfactor de avaliação:

Fator de avaliação	Assunto a abordar
Motivação para o desempenho das funções e relacionamento interpessoal (MDFRI)	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, assim como os comportamentos de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, capacidade de trabalho em equipa e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.

Os fatores de avaliação da EPS serão classificados de acordo com o seguinte:

Classificação EPS	Fundamentação da classificação
8 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional e normas de relação interpessoal no meio laboral. Não demonstrou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, projetando fraca capacidade de autocorreção comportamental.
12 valores	A análise do percurso profissional demonstrou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. Revelou algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer, assim como facilidade de relacionamento interpessoal.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolvimento de trabalho em equipa.



20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, projetando maturidade e ponderação na escolha de especialização. Detém alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e revela noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer, assim como excelente capacidade de relacionamento interpessoal e trabalho em equipa.
------------	---

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1 – A classificação final e a conseqüente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC (35\%) + EAC (35\%) + EPS (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista profissional de seleção.

2 – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 35º, da Portaria nº83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

O Júri,

Maria de Fátima Mateus da Rosa
Dona Manuel
Rui Pedro Gonçalves Acyros