ATA-RELATÓRIO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (ORÇAMENTISTA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO.

Na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 10/2020, de 01/07/2020 (deliberação n.º 205/2020), conforme Despacho n.º 180/2020, de 21/08/2020, foi decidido a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de ***ASSISTENTE TÉCNICO (ORÇAMENTISTA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO***.

Nesse sentido, aos 8 dias do mês de outubro de 2020, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

Lénia Maria Fernandes de Mouro Guerreiro, Diretora do Departamento de Obras Municipais – Presidente do Júri;
José Carlos Garcia Costa Amaro, Chefe da Divisão de Projetos, Concursos e Empreitadas do Departamento de Obras Municipais, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos – Primeiro Vogal Efetivo;
António Manuel Gomes Pinto, Diretor do Departamento Municipal de Recursos Humanos – Segundo Vogal Efetivo;

a fim de deliberar, sobre os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, e fixar os respetivos parâmetros de avaliação para cumprimento do previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os quais ficaram definidos da seguinte forma:

1.- Provas de Conhecimentos (PC) – visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica, é de realização individual, com consulta de legislação não anotada em formato de papel, tem a duração de 120 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

Conteúdos programáticos, Bibliografia e legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atualizada);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atualizada);
- Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada);
- Regime Jurídico das Empreitadas de Obras Públicas (Decreto-Lei n.º 59/99, de 2 de março, na sua versão atualizada);

ATA-RELATÓRIO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (ORÇAMENTISTA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO.

- Regulamento da organização dos serviços do município, publicado através do Despacho n.º 11864/2018, no Diário da República, 2.ª série, n.º 237, de 10 de dezembro de 2018;

A seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como a grelha classificativa será fixada pelo Júri oportunamente que decidirá se as questões serão de desenvolvimento, de resposta condicionada, de escolha múltipla e ou de pergunta direta.

2.- Avaliação Psicológica (AP) – 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 e 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.

3.- Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos. 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 ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP + 1AD}{5}$$

Sendo:

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

12.º Ano de Escolaridade ou equiparado.....12 valores
Curso Qualificação de nível – pós secundário não superior.....14 valores
Curso Superior que não confira o grau de Licenciatura.....15 valores
Licenciatura.....17 valores
Habilitação Superior.....20 valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Mod.CMS.04
SETÚBAL
MUNICÍPIO PARTICIPADO

ATA-RELATÓRIO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (ORÇAMENTISTA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO.

Sem formação profissional ..... 0 valores
Até 6 horas de formação..... 8 valores
6 a 12 horas de formação..... 10 valores
12 a 18 horas de formação..... 12 valores
18 a 30 horas de formação..... 14 valores
30 a 90 horas de formação..... 16 valores
90 a 120 horas de formação..... 18 valores
+ de 120 horas de formação..... 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas
Uma semana = 30 horas
Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência..... 0 valores
Com experiência até 6 meses..... 8 valores
Com experiência até 1 ano..... 10 valores
Superior a 1 ano e até 2 anos ..... 12 valores
De 2 a 4 anos..... 14 valores
De 4 a 6 anos..... 16 valores
De 6 a 8 anos..... 18 valores
Superior a 8 anos..... 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Desempenho Excelente: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
Desempenho Relevante: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5

ATA-RELATÓRIO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (ORÇAMENTISTA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO.

Desempenho Adequado: Correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999
Desempenho Inadequado: Correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

4.- 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. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de descriminam:

- Orientação para o serviço público;
- Organização e método de trabalho;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e 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.

5.- A 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo Júri e 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

ATA-RELATÓRIO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (ORÇAMENTISTA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO.

Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Fatores de apreciação	20	16	12	8	4
Qualificação e experiência profissional diretamente relacionada com a atividade	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação, perfil e interesse demonstrado para o desempenho da atividade (profissão)	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Capacidade de expressão, comunicação, fluência verbais e de relacionamento interpessoal	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Conhecimento do conteúdo funcional da atividade a exercer, bem como a sua importância na organização	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente

6.- Ponderação para a valoração dos métodos de seleção: A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Curricular é de 45%, para a Avaliação Psicológica e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 25%, e para a Entrevista Profissional de Seleção é de 30%, de acordo com o disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

OF = (PC x 45%) + (AP x 25%) + (EPS x 30%)

OF = (AC x 45%) + (EAC x 25%) + (EPS x 30%)

Em que:
OF = Ordenação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica

ATA-RELATÓRIO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (ORÇAMENTISTA) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO.

AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Presidente : _____

Vogal.....: _____

Vogal.....: _____

08/10/2020

/AFC