ATA-RELATÓRIO
N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA/GESTÃO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

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 160/2020, de 21/08/2020, foi decidido a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de cinco postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de ***TÉCNICO SUPERIOR (ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA/GESTÃO) DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR***.

Nesse sentido, aos 22 dias do mês de setembro de 2020, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

Paulo Jorge Simões Hortênsio, Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças – *Presidente do Júri;*
Alexandre Augusto Ferreira de Lima Freire, Diretor do Departamento de Ambiente e Atividades Económicas, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos – Primeiro Vogal Efetivo;
Pedro Carlos de Vasconcelos Romão, Técnico Superior 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:

- Sistema de Normalização Contabilística (Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atualizada);
- Regime Jurídico Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais (Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua versão atualizada);
- Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atualizada);

ATA-RELATÓRIO
N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA/GESTÃO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada);
- Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua versão atualizada);
- Regime Jurídico das Contraordenações (Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua versão atualizada);
- Lei-quadro das contraordenações ambientais (Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua versão atualizada);
- Regulamento Geral do Ruído (Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua versão atualizada);
- SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

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, tal como se encontra previsto nos artigos 5.º, n.º 1, alínea b) e 9.º, n.º 3, alínea b), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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:

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

/PVR

ATA-RELATÓRIO
N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA/GESTÃO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Sendo:

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

Licenciatura ..... 12 valores
Curso Pós-Graduação ..... 14 valores
2 Cursos Pós-Graduação ..... 15 valores
Mestrado ..... 17 valores
Doutoramento ..... 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:

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

ATA-RELATÓRIO
N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA/GESTÃO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

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
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;
- Planeamento e organização;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- Iniciativa e Autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Relacionamento interpessoal.

ATA-RELATÓRIO
N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA/GESTÃO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

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.

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

ATA-RELATÓRIO
N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ADMINISTRAÇÃO AUTÁRQUICA/GESTÃO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

6.- Valoração dos métodos de seleção: A ponderação dos métodos de seleção para a valoração final, será feita nos seguintes termos:

Para a valoração final dos métodos de selecção, a ponderação 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, sendo excluídos do procedimento concursal todos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados os métodos de selecção subsequentes.

A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a efetividade 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
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.....: _____

22/09/2020

/PVR