ATA Nº1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DO MÉTODO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RELAÇÕES INTERNACIONAIS/PROTOCOLO)

Aos 9 dias do mês de outubro de 2020, na sequência da determinação da abertura do procedimento concursal comum (Despacho nº174/2020 de 21/08/2020, proferido pelo Sr. Vereador no uso de competências delegadas), com vista à ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado da **Carreira Geral e Categoria de Técnico Superior (Relações Internacionais/Protocolo),** reuniu o júri designado para o procedimento, composto pelos seguintes elementos:
Presidente do Júri: Lénia Maria Fernandes Mouro Guerreiro, Diretora do Departamento Municipal de Obras Municipais.
Primeiro Vogal Efetivo: Susana Maria Birne Freire Gameiro Ullrich, Chefe da Divisão de Protocolo, Relações Internacionais e Cooperação do Departamento de comunicação, Imagem, Relações Públicas e Turismo, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.
Segundo Vogal Efetivo: Maria da Graça Léle Couto,Técnica Superior Jurista.

Deliberou o júri, por unanimidade, sobre a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos previstos na alínea c) do nº2 do artigo 14º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, os quais foram 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.

ATA Nº1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DO MÉTODO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RELAÇÕES INTERNACIONAIS/PROTOCOLO)

Conteúdos programáticos, Bibliografia e legislação:

- Constituição da República Portuguesa;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais – Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-Lei nº18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais - Despacho n.º 11864/2018, DR 2ª série, n.º 237, de 10 de dezembro (nomeadamente as funções e competências do Departamento de Comunicação, Relações Públicas e Turismo);
- Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (SNC-AP) – Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro;
- Conhecimento da estrutura orgânica e normas de funcionamento interno dos serviços;
- Teoria das Relações Internacionais;
- A importância das Relações Internacionais para as autarquias locais;
- Estruturação e escrita de cartas protocolares;
- BAYLIS John, SMITH Steve, OWENS Patricia (eds.), The Globalization of World Politics. An Introduction to International Relations, 7th edition, OUP, 2016
- MOREIRA Adriano, Teoria das Relações Internacionais, Almedina, Lisboa, 2008
- CARR E. H., The Twenty Years' Crisis 1919-1939. An Introduction to the Study of International Relations, Papermac, London, 1993
- WALTZ Kenneth, Teoria das Relações Internacionais, Gradiva, Lisboa, 2002

ATA Nº1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DO MÉTODO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RELAÇÕES INTERNACIONAIS/PROTOCOLO)

- PINTO Maria do Céu, Contributo das Teorias das RI para o Estudo das Organizações Internacionais e da Integração Regional, «Relações Internacionais», nº16, dezembro de 2007, pp.85-101
- Fishbone, A. 2015. Municipal Foreign Affairs: A Study of the Offices of International Affairs in Europe and the USA.

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:

ATA Nº1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DO MÉTODO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RELAÇÕES INTERNACIONAIS/PROTOCOLO)

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

ATA Nº1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DO MÉTODO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RELAÇÕES INTERNACIONAIS/PROTOCOLO)

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
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

ATA Nº1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DO MÉTODO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RELAÇÕES INTERNACIONAIS/PROTOCOLO)

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.

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.- 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

ATA Nº1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DO MÉTODO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RELAÇÕES INTERNACIONAIS/PROTOCOLO)

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.

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

ATA Nº1

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DO MÉTODO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (RELAÇÕES INTERNACIONAIS/PROTOCOLO)

PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos membros do júri presentes.

Setúbal, 9 de outubro de 2020

O Presidente do Júri	O 1º Vogal Efetivo	O 2º Vogal Efetivo
Engª Lénia Guerreiro	Dra. Susana Ullrich	Dra. Graça Couto