

OBJETIVOS

Ata n.º 1 – Fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho por tempo indeterminado – Carreira/Categoria de Técnico Superior – área funcional de Ensino Básico – 1º Ciclo

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Ana Maria de Fátima Carriço Basaloco	<i>Basaloco</i>
Luís Miguel Proença das Neves Parente	<i>Luís Miguel Proença das Neves Parente</i>
Ana Rita Guerra Gago Lopes	<i>AGL</i>

LOCAL: Paços do Município de Estremoz

DATA: 15-10-2020

HORA: 15:00

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos quinze dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte, na Câmara Municipal de Estremoz, pelas 15 horas, reuniram-se Ana Maria de Fátima Carriço Basaloco, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz, Luís Miguel Proença das Neves Parente, Técnico Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz e Ana Rita Guerra Gago Lopes, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 93/2020 de 7 de outubro, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e selecionar os temas a abordar, nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril.

Assim, consideram-se:

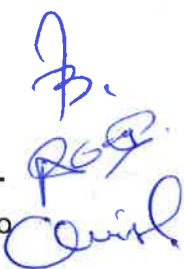
1. Funções inerentes ao posto de trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Execução autónoma ou em equipa de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade, execução de outras atividades de apoio geral e especializado em áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas do órgão/serviço em assuntos da sua especialidade, tomando alternativas de carácter técnico em torno de diretivas superiores.
2. Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Ensino Básico – 1º Ciclo

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro – Métodos de Seleção

Nos termos do n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o n.º 1 do art.º 36º da LTFP serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios complementados, de acordo com o artigo 6º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção.

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela



atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36º da LTFP.

B) Prova de conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º3 do art.º 36º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Psicológica em substituição da Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Segundo- Prova de Conhecimentos:

Visa analisar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita de realização individual numa só fase, de natureza teórica, com consulta em suporte de papel não anotado pelo próprio, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

A legislação geral e específica a ter em conta:

- AEC – Portaria nº 644-A/2015, de 24 de Agosto;
- AEC – Regulamento nº451/2020, de 5 de Maio;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro;
- Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 4 de setembro – adapta o SIADAP aos serviços da Administração Autárquica;
- Lei de Bases do Sistema Educativo – Lei nº 46/86, 14 de Outubro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual versão atualizada;
- Regime de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo – Lei nº147/99, 1 de Setembro;
- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Estremoz, publicado através do Aviso n.º 10178/2020, publicado no Diário da República, 2ª Série, N.º131, de 8 de julho.
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP) - Lei n.º 66- B/2007, de 28 de dezembro;

Terceiro – Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a

20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA

Formação Profissional - FP

Experiência Profissional - EP

Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

- Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura	14 valores
Mestrado	16 valores
Doutoramento	20 valores

- Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 3 anos.

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização expressamente relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:



FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas	18 valores
Pós- graduação e/ou MBA	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Até 1 ano de experiência profissional	10 valores
Experiência > a 1 ano e até 3 anos	12 valores
Experiência > a 3 anos e até 5 anos	16 valores
Experiência > a 5 anos e até 10 anos	18 valores
Experiência > a 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

- Avaliação de desempenho (AD)- na qual se considera a média das avaliações do desempenho, das últimas três avaliações, será valorada da seguinte forma:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado	9 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	20 valores

Para os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Quarto – 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.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido e resultado final obtido.

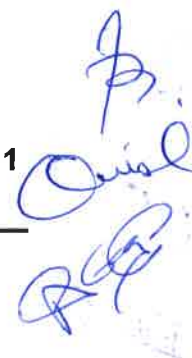
A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4valores
Reduzido	8valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

Quinto – 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 será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação, individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes.

1. Orientação para resultados
2. Planeamento e Organização
3. Iniciativa e Autonomia
4. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço



- 5. Otimização de recursos
- 6. Tolerância à Pressão e Contrariedades

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

Sexto: 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 capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A) Interesse e Motivação Profissionais
- B) Capacidade de Expressão e Comunicação
- C) Sentido de Organização
- D) Capacidade de Relacionamento
- E) Conhecimento Prático sobre as funções a exercer

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4valores
Reduzido	8valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

E de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A+B+C+D+E}{5}$$

Sétimo: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final, consoante os casos:

$$OF = 40\%AC + 35\%EAC + 25\%EPS$$

ou

$$OF = 50\%PC + 25\%AP + 25\%EPS$$

Legenda: OF – Ordenação Final; AC- Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção; PC – Prova de Conhecimentos

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artº 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, nomeadamente:

- 1º Trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, ao procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação do posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado;
- 2º Trabalhador que se encontre em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1º Candidato com a melhor classificação obtida no primeiro método de seleção;
- 2º Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos de seleção seguintes.

Oitavo: Nos termos do n.º 3 do art.º 3º do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2º da Lei n.º 9/89, de 2 maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nono: Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 17º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou que a verificação dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri

