

ATA N.º 1

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo
resolutivo incerto para preenchimento de 1 posto de trabalho - carreira e categoria
de Assistente Técnico**

Aos dezoito dias do mês de novembro do ano de dois mil e dezanove, nesta Vila de Sobral de Monte Agraço, Edifício dos Paços do Concelho e Sala de Reuniões da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera: -----

Presidente do Júri: Dr.ª Júlia Maria Lopes da Silva Leitão, Chefe de Divisão da Divisão de Educação, Cultura e Ação Social. -----

1.º Vogal Efetivo: Dr.ª Maria Manuela Paula de Castro, Chefe de Divisão, da Divisão Administrativa e Financeira, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

2.º Vogal Efetivo: Dr.ª Susana Maria Santos Correia Marques Bernardes, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Gestão de Recursos Humanos; -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no n.º 1 do art. 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e a calendarização do procedimento, no estrito cumprimento do estipulado na al. c) do n.º 2, do art. 14.º da Portaria supra identificada. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, (adiante designada Portaria), deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto, equiparado à categoria de Assistente Técnico (área funcional: Cultura). -----

I – Métodos de seleção: -----

Nos termos do n.º 2, alínea a) e n.º 6 do art. 36.º, da LFTP, os métodos de seleção deste procedimento são: -----

Avaliação Curricular — (AC) -----

Entrevista Profissional de Seleção — (EPS) -----

1 — Avaliação Curricular — (AC) -----

1.1 — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). 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 (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

1.2 — A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

AC= HA+ FP+ EP + AD/4 -----

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 8.º, da Portaria, a fórmula a utilizar na avaliação curricular será: **AC = HA + FP + EP / 3** -----

1.3 — Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

1.3.1 — HA - Habilitação académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.-----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação académica	Valoração
12.º Ano	18 Valores
Licenciatura	19 Valores
Mestrado ou grau superior	20 Valores

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 2 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. b) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória - a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

1.3.2 — FP - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas.-----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha supra; -----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator "Habilitações Académicas". -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	8 Valores
Até 7 horas de formação	10 Valores
> 7 horas até 14 horas de formação	12 Valores
> 14 horas até 21 horas de formação	14 Valores
> 21 horas até 35 horas de formação	16 Valores
> 35 horas até 42 horas	18 Valores
> 42 horas de formação	20 Valores

1.3.3 — Experiência profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. -----

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula: -----

EP = 50% TS + 50% CF -----

Em que: -----

TS - Tempo de serviço (TS) - 50% -----

CF - Complexidade das funções (CF) - 50% -----

1.3.3.1 - Tempo de serviço: será ponderada a duração do exercício das funções em posto de trabalho idêntico ao do posto de trabalho a concurso. A avaliação "Tempo de serviço" resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

TEMPO DE SERVIÇO

Meses	Valoração
Sem experiência	8 Valores
Até 12 meses	10 Valores
> 12 meses até 24 meses	12 Valores
> 24 meses até 36 meses	14 Valores
> 36 meses até 48 meses	16 Valores
> 48 meses até 60 meses	18 Valores
> 60 meses	20 Valores

1.3.3.2 – Complexidade das funções: será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades descritas no curriculum dos candidatos. A avaliação do subfactor "Complexidade das funções" resultará da apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura e terá a expressão valorativa de acordo com a grelha infra, a qual adota, em parte, a escala de diferenciação prevista na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril para outros métodos de seleção. -----

COMPLEXIDADE

A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 Valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, relevando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho a concurso.	12 Valores

O curriculum é claro na identificação das categorias ocupadas nos serviços e tarefas exercidas, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 Valores
Constam do curriculum elementos que referenciam os trabalhos e a participação em atividades e/ou projetos que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um elevado grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 Valores

1.3.4 — Avaliação do desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 3 (três) anos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
1,0 – 1,9	6 Valores
2,0 – 2,4	8 Valores
2,5 – 2,9	10 Valores
3,0 – 3,4	12 Valores
3,5 – 3,9	14 Valores
4,0 – 4,4	16 Valores
4,5 – 4,9	18 Valores
5,0	20 Valores

1.4 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob **Anexo I**.-----

2. Entrevista Profissional de Seleção -----

2.1 — 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 o percurso profissional, a motivação e o conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho e a capacidade de comunicação. -----

2.2 — A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final. -----

2.3 —A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 30 minutos e os seguintes parâmetros de avaliação: -----

Motivação e Interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional	Ponderará o conhecimento das funções do posto de trabalho a concurso, no contexto do Município e numa perspetiva da prossecução do interesse público.
Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com as chefias e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade da expressão verbal.

2.4 — Os critérios e a valoração deste método de seleção constam de ficha anexa à presente ata sob Anexo II, da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 5 e 6, do art. 9.º, da Portaria. A fórmula a adotar será a seguinte: -----

EPS= EP+ CCF+ MIP + CC /4 -----

Em que:-----

EP = Experiência Profissional -----

CCF= Conhecimento do Conteúdo Funcional-----

MIP = Motivação e Interesse Profissionais -----

CC = Capacidade de Comunicação-----

3 — Ordenação Final -----

3.1 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

OF=70 %AC+30 %EPS -----

em que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

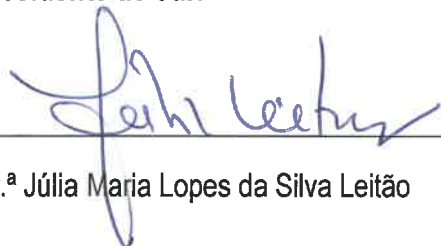
EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

3.2 — Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção “Entrevista Profissional de Seleção”, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10, do art. 9.º, da Portaria. -----

3.3 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Se o empate persistir, será fator de desempate a maior classificação obtida no segundo parâmetro da entrevista profissional de seleção – **“conhecimento do conteúdo funcional”**.-----

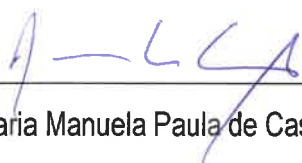
As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente do Júri




Dr.ª Júlia Maria Lopes da Silva Leitão

1.º Vogal Efetivo



Dr.ª Maria Manuela Paula de Castro

2.º Vogal Efetivo



Dr.ª Susana Maria Santos Correia Marques Bernardes