



JG #
Yacine
5-7

CÂMARA MUNICIPAL DO SABUGAL

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 7 Postos de Trabalho Correspondentes à Carreira e Categoria de Assistente Técnico

Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

Aos dezassete dias do mês de setembro de dois mil e dezoito, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado por despacho de seis de agosto de dois mil e dezoito, do Presidente da Câmara, constituído pelo Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Financeira, Jaime Lino Neto Pereira Pinto, na qualidade de Presidente do júri, pela Técnica Superior Jurista, Isabel Gonçalves, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior de Contabilidade, Justina Marta Gonçalves Fernandes Baltazar, na qualidade de 2.º vogal efetivo, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

- 1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:**

- . Prova de Conhecimentos;**
- . Avaliação Psicológica**
- . Entrevista Profissional de Seleção**

1.1 Prova de conhecimentos (PC) escrita, de natureza teórica, de realização individual, avaliada de 1 a 20 valores considerando-se a sua valoração até às centésimas, e uma ponderação de 40% na valoração final, terá a duração de 1 hora e trinta minutos, com tolerância de 30 minutos. É permitida a consulta aos diplomas legais e bibliografia. A prova incidirá sobre os seguintes diplomas legais:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o**

regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro – que estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – que aprova o novo Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

1.2 A Avaliação Psicológica (AP) tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri e 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. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção terá uma ponderação de 35% na valoração final e 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.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional de seleção 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, em conformidade com estes níveis classificativos, resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

259 #
Yaima
27.

Na entrevista profissional de seleção serão tidos em conta 5 fatores de apreciação, designadamente: **Motivação, Capacidade de Comunicação, Sentido de Organização, Integração no Meio Socioprofissional e Sentido Crítico.**

Em que:

Motivação – avalia o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.

20 valores – Quando o candidato revele um elevado empenho na realização através do seu percurso profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstre ter equacionado possibilidades de evolução.

16 valores – Quando o candidato revele empenho no envolvimento profissional, social e de formação e demonstre ter equacionado já algumas possibilidades de evolução.

12 valores – Quando o candidato revele algum empenho na procura de possibilidades de evolução.

8 valores - Quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento com aspetos de desenvolvimento profissional, social ou ao nível de formação

4 valores – Quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades quer profissionais ou sociais.

Capacidade de Comunicação - procurará medir a corrente do pensamento manifestado através da linguagem oral – seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.

20 valores – Quando o candidato evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível.

16 valores - Quando o candidato manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.

12 valores - Quando o candidato demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas.

8 valores - Quando o candidato revela deficiências de comunicação e/ou capacidade de análise e síntese.

4 valores - Quando o candidato não revela capacidades de expressão oral.

Sentido de Organização – Avalia a capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico.

20 valores - o candidato concebe soluções coerentes e lógicas e cria hipóteses interessantes e criativas com base num tema de conversação.

16 valores – O candidato concebe soluções com lógica e cria hipóteses adequadas com base nos temas de conversação.

12 valores – O candidato concebe algumas soluções ou hipóteses com base nos temas de conversação.

8 valores – O candidato concebe algumas soluções ou hipóteses pouco adequadas aos temas de conversação.

4 valores – O candidato não apresenta qualquer desenvolvimento aos temas apresentados, demonstrando não ter qualquer espírito ou sentido de organização.

Integração no Meio Socioprofissional – Avalia a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização a que respeita a seleção, no sentido de se projetar a sua adaptação ao grupo e o seu envolvimento com os objetivos das funções do lugar posto a concurso.

20 valores – O candidato apresenta uma elevada capacidade de inserção e disponibilidade para integrar e adaptar-se a grupos, sejam eles sociais ou profissionais apresentando também curiosidade e interesse em áreas desconhecidas e entusiástico envolvimento em áreas já conhecidas.

16 valores – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais e disponibilidade para os integrar, apresentando interesse e envolvimento em várias áreas.

12 valores – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais, apresentando alguns interesses e envolvimento bem delimitados.

8 valores – O candidato apresenta pouca facilidade de inserção em grupos, apresentando, porém, alguns interesses e envolvimento bem delimitados

4 valores – O candidato apresenta dificuldades de inserção em grupos de trabalho ou sociais, não referindo envolvimento ou interesses em atividades que não sejam isoladas e individuais.

Sentido crítico - apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.

JG H
Jain
27.

20 valores – quando o candidato fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.

16 valores- quando o candidato fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.

12 valores - quando o candidato fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções apresentadas.

8 valores – quando o candidato, perante situações apresentadas, a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.

4 valores - quando o candidato manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro:

$$OF = 0,40 PC + 0,25AP + 0,35 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2. **Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):**

- . **Avaliação curricular (AC);**
- . **Entrevista de avaliação de competências (EAC);**
- . **Entrevista Profissional de Seleção (EPS);**

2.1 **Avaliação curricular**: uma ponderação de 40% na valoração final, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional,

percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

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, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/04$$

Sendo

a) HL = Habilitações Literárias

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária de grau exigido: 18 valores

Habilitação Literária superior ao grau exigido: 20 valores

b) FP = Formação Profissional,

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

Sem ações de formação – 10 valores;

De 7 a 14 horas de formação – 11 valores

De 15 a 35 horas de formação – 12 valores

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas além do primeiro: 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

c) EP = Experiência Profissional

Neste parâmetro só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

IG A.
valor
27.

Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores

Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo a mais 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores

d) AD = Avaliação do Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Sem avaliação – 10 valores;

2.2 Entrevista de avaliação de competências: tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): conforme ponto 1.2.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro:

$$OF = 0,40 AC + 0,25EAC + 0,35 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Conforme número 12 do artigo 18º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei,

quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Deliberou ainda o júri que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que obteve maior valoração no método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Jaime Lino Neto Pereira
(Jaime Lino Neto Pereira Pinto)

O 1.º Vogal: Isabel Gonçalves
(Isabel Gonçalves)

O 2.º Vogal: Justina Marta G.F. Baltazar
(Justina Marta Gonçalves Fernandes Baltazar)