



Durvaldo
ref.

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (1 POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – DIVISÃO DE LOGÍSTICA E GESTÃO DE FROTA - REF. c/2020)

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

ATA Nº 1

Aos trinta dias do mês de julho de 2020, nas instalações da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Fernando Joaquim Carapinha Batalha Alves, Chefe de Divisão de Logística e Gestão de Frota, em regime de substituição; Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos; Diogo de Almeida Carvalho, Técnico Superior; os quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, decidido por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de vinte e nove de julho de 2020, a fim de, nos termos das alíneas a), b) e c) do nº 2 do art.º 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Janeiro, decidirem as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como o tipo de prova, e fixarem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

I

Tendo em conta as funções definidas para a categoria de Técnico Superior, o júri deliberou aprovar as competências essenciais para o exercício das mesmas, as quais se encontram enunciadas no quadro A1.

Quadro A1

Unidade	Área Funcional	Posto de Trabalho	Atividade	Competências
DLGF	Logística e Gestão de Frota	Técnico Superior	Atividades no âmbito das funções inerentes a engenheiro mecânico, enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos estabelecidos no Anexo à LTFP, nomeadamente elaboração de estudos e pareceres sobre máquinas, equipamentos e transportes, sistemas de AVAC e de elevação.	<ul style="list-style-type: none">▪ Relacionamento interpessoal;▪ Trabalho em equipa e cooperação;▪ Organização e método de trabalho;▪ Realização e orientação para os resultados.

II

1 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PCTE) – Al. a) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos teórica escrita, com carácter eliminatório, é de realização individual, tem a duração máxima de 2 horas, e consiste na resposta a um questionário composto por cinco perguntas.

A prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção «avaliação psicológica».



A prova será realizada em local e hora a indicar, podendo os candidatos consultar a legislação constante do programa das provas.

Na avaliação da prova de conhecimentos teórica escrita serão ponderados os seguintes critérios em cada questão:

Perguntas 1 e 2 – 4 valores cada, no total de 8 valores

- Enquadramento e fundamentação legal da questão e conhecimentos demonstrados (3);
- Expressão escrita (1)

Perguntas 3, 4 e 5 – 4 valores cada, no total de 12 valores

- Enquadramento e fundamentação legal da questão e conhecimentos demonstrados (3);
- Expressão escrita (1)

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação/bibliografia abaixo indicadas (a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos):

Prova de Conhecimentos Gerais:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Garantias, direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas; férias e faltas; remuneração; suplementos remuneratórios; trabalho suplementar, e poder, responsabilidade e procedimento disciplinar - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº n.º 4/2015, de 07 de janeiro.

Prova de Conhecimentos Específicos:

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de trabalho – Decreto-Lei nº 50/2005, de 25 de fevereiro, na sua redação atual.

2 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – Al. b) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Avaliação Psicológica 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, o qual se encontra definido no quadro A 1.

A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.

3 – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) – Al. a) do nº 1 art.º 6º da Portaria nº 125-A/2019

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

São definidos os seguintes critérios de apreciação da entrevista profissional de seleção:

Critério	Descrição
Capacidade de relacionamento e comunicação	Avalia a capacidade de interagir com os outros, de estabelecer relações interpessoais, de entender reações, de criar empatias, de gerir convívios em grupo e de gerir conflitos
Sentido de Responsabilidade	Avalia a capacidade de responder pelos atos que pratica, no âmbito de situações simples ou complexas, e face a situações com que é confrontado.



Amor
AF

Capacidade de trabalhar em equipa	Avalia a capacidade de colaborar e contribuir positivamente para o desenvolvimento de atividades e projetos multidisciplinares, bem como a capacidade de concertar e conjugar esforços para a prossecução dos objetivos do serviço.
Noção das exigências das funções a desempenhar e experiência profissional	Avalia o conhecimento das competências exigíveis para o desempenho das funções e o percurso profissional do candidato.

A entrevista profissional de seleção desenvolve-se com base num questionário composto por quatro perguntas relacionadas com os critérios atrás indicados, sendo a avaliação atribuída de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada entrevista terá a duração aproximada de 20 minutos.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética das classificações dos parâmetros a avaliar.

A classificação da entrevista é inscrita em fichas de apreciação elaboradas pelo júri, cujo modelo constitui parte integrante da presente ata.

4 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 2 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF=0,65PCTE+0,25AP+0,10EPS$$

III

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado, bem como aos candidatos em situação de revalorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não tenham optado, por escrito, pela realização dos métodos prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), serão aplicados como métodos a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

1 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Al. c) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo ponderados os seguintes elementos, por se considerar que são os mais relevantes para o posto de trabalho a ocupar:

- A habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ);
- A formação profissional (FP);
- A experiência profissional (EP);
- A avaliação de desempenho (AD).

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 obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC= (HAQ+FP+EP+AD):4$$

A avaliação dos diversos fatores do currículo realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação



HABILITAÇÃO ACADÉMICA OU NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO (HAQ)	
Doutoramento	20 valores
Mestrado pré-Bolonha	19 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado	18 valores
Licenciatura pós – Bolonha	17 valores

b) Formação profissional

No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 5 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.

No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valorização de 0,5 valor a cada uma.

A cada ação de formação são atribuídas as seguintes classificações, até um máximo de 20 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	
Até 7 horas	0,5 valor
De 08 a 14 horas	1 valor
De 15 a 21 horas	1,5 valores
De 22 a 28 horas	2 valores
> 28 horas	3 valores

c) Experiência Profissional

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
Até 1 ano	09 valores
> 1 ano até 2 anos	10 valores
> 2 anos até 5 anos	12 valores
> 5 anos até 8 anos	14 valores
> 8 anos até 10 anos	16 valores
> 10 anos até 15 anos	18 valores
> 15 anos	20 valores

d) Avaliação de desempenho



No fator «Avaliação de Desempenho» (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = (MQ + MQ + MQ) : 3$$

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

À avaliação de desempenho são atribuídas as seguintes classificações:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)	
Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado	14 valores
Inadequado	8 valores
Sem avaliação	10 valores

Os candidatos que na avaliação curricular obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de entrevista de avaliação de competências.

2 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) – al. d) do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências 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 entrevista de avaliação de competências é realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, cuja designação será oportunamente solicitada pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

3 – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) – Al. a) do nº 1 art.º 6º da Portaria nº 125-A/2019

Aplicável o descrito no ponto 3 do grupo III.

4 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 2 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF = 0,65AC + 0,25EAC + 0,10EPS$$

IV

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- Em função da valoração obtida na prova de conhecimentos;
- Em função da valoração obtida na avaliação psicológica;
- Em função da média final das habilitações académicas;
- Em função da menor idade.



Câmara Municipal de Sesimbra

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

O Juri,

Luís Carlos Jacinto Sfr

Diogo de Almeida Cordeiro