

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS
DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM
FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA
E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

Dois postos de trabalho para Ambiente e Gestão Territorial

Um posto de trabalho para Finanças

ATA N.º 1

(DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO)

-----Aos vinte e sete dias do mês de junho do ano de dois mil e dezanove, nos Paços do Concelho, o Júri, composto por João dos Santos Rodrigues Martins, na qualidade de presidente e pelos vogais efetivos Cristina Maria Pires Ferreira e Abílio Rogério Castanheira Pinto, reuniu para definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.-----

-----Os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos, tal como resulta do ponto 12. al. a) do Aviso, são:-----

-----Prova de Conhecimentos (PC) - Será escrita, de realização individual, de natureza teórica, sem consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração de 1h00m e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionadas com o exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 40%.-----

-----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



44

como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: (a definir previamente com o psicólogo), através dos níveis classificativos que resultam do disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

-----A valoração deste método de seleção é de 30% -----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências comportamentais e conforme o disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é valorada da seguinte forma: Elevado (20valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).-----

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

- a) Motivação; -----
- b) Sentido de organização; -----
- c) Experiência; -----
- d) Conhecimento da organização; -----
- e) Conhecimento das funções do lugar; -----
- f) Comunicação; -----
- g) Relacionamento interpessoal; -----
- h) Capacidade de autoavaliação. -----

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

-----A valoração deste método de seleção é de 30%-----

-----Tal como resulta do ponto 14.2 do Aviso, a ordenação final (OF) dos métodos de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da soma ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção identificados, para os candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional, e resultarão da seguinte fórmula: -----

$$OF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS. -----$$

-----Os métodos de seleção aplicáveis aos candidatos, tal como resulta do ponto 12. al. b) do Aviso, são:-----

Avaliação Curricular – Visa analisar a qualificação dos candidatos, complementar ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação

Di
Hs

realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Como resulta do disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é valorada da seguinte forma: Elevado (20valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).

Na Avaliação Curricular (AC) são considerados e ponderados os seguintes parâmetros, com relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitação Académica (HAB), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = HAB \times 20\% + FP \times 25\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%-----$$

-----As habilitações académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

-----a) 20 valores – habilitação de grau superior à licenciatura na área do procedimento concursal;

-----b) 18 valores – habilitação de grau académico de licenciatura na área do procedimento concursal;

-----c) 17 valores – habilitação de grau académico de ensino secundário na área do procedimento concursal;

-----A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 horas ou mais;

b) 16 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 100 a 149 horas;

c) 14 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 a 99 horas;

d) 12 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional até 49 horas;

e) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

-----A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

a) 1 valor - por cada ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria.

-----A Avaliação de Desempenho (AD) será graduada de acordo com seguinte pontuação:

a) 20 valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2 e 3) – 4, 5 a 5 pontos;-

b) 18 valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2 e 3) – 4 a 4,499 pontos;-----

c) 16 valores – desempenho bom/adequado (SIADAP 1,2, e 3) – 3 a 3,999 pontos; ---

d) 12 valores – desempenho a necessitar de desenvolvimento (SIADAP 1,2 e 3) – 2 a 2,999 pontos; -----

e) 6 valores – desempenho inadequado (SIADAP 1,2 e 3) – 1 a 1,999 pontos.-----

-----Conforme dispõe o ponto 13.5 do Aviso (EAC), a Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com a competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências. -----

-----Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionado com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. ---

-----Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 4 valores. -----

-----As atas do Júri, donde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos fatores que integram os métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valorização dos métodos, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitada por escrito, ponto 18 do Aviso. -----

-----Segundo o ponto 14.2 do Aviso, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante no aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização do método para o qual foi notificado ou o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicável o método de seleção seguinte. -----

-----Em caso de igualdade de valoração na ordenação final os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos elementos do Júri.-----

O Júri

Presidente

Vogal

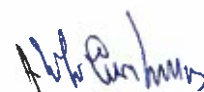
Vogal



João dos Santos Rodrigues Martins



Cristina Maria Pires Ferreira



Abílio Rogério Castanheira Pinto