

Ata nº. 1

Ata de definição de critérios no âmbito do procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, para a ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal, da carreira e categoria técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas com termo resolutivo certo, para o Balcão Único do Município (referência A)

— Aos onze dias do mês de maio de dois mil e dezasseis, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 06 de abril do corrente, a qual deliberou a abertura de procedimento concursal comum para a contratação de dois técnicos superiores, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para exercer funções na Secção de Balcão Único afeta à Divisão Administrativa e Contratação Pública, constituído por Carla Maria Leal Santos Martins, diretora do Departamento de Administração Geral, na qualidade de Presidente do Júri, Susana Maria dos Santos Silva, chefe da Divisão Administrativa e Contratação Pública, vogal efetiva que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos, e Rosyleno Teixeira Mendes, técnico superior, na qualidade de vogal efetivo, para definição dos elementos de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção a aplicar. -----

— Os **métodos de seleção** aplicáveis aos candidatos são, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, os seguintes: -----

— **Avaliação Curricular (AC)** com vista a analisar a qualificação dos candidatos, sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, método valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----

a) A habilitação académica (HA) na qual se pondera a titularidade de grau académico equivalente a licenciatura ou de grau superior, a valorizar da forma seguinte: -----

- Licenciatura pós-Bolonha sem mestrado integrado - 12 valores; -----
- Licenciatura pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado - 14 valores; -----
- Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) - 16 valores; -----
- Doutoramento - 18 valores; -----

b) A formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ponderando-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente certificadas, geral e especificamente relevantes para os lugares a prover, com um limite de 20 valores, da seguinte maneira e valoração: -----

b1) Formação geral (FPg): -----

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional - 4 valores; -----

CA
hij
al

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional não relevantes para o posto de trabalho – 8 valores; -----
 - Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional do posto de trabalho ou que possam contribuir para um melhor desempenho da função: -----
 - Com duração até 25 horas – 12 valores; -----
 - Com duração até 50 horas – 14 valores; -----
 - Com duração até 75 horas – 16 valores; -----
 - Com duração até 100 horas – 18 valores; -----
 - Com duração superior a 100 horas – 20 valores. -----
- b2) Formação específica em atendimento ao público (FPe): -----
- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 4 valores; -----
 - Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional não relevantes para o posto de trabalho – 8 valores; -----
 - Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com a área funcional do posto de trabalho ou que possam contribuir para um melhor desempenho da função: -----
 - Com duração até 25 horas – 12 valores; -----
 - Com duração até 50 horas – 14 valores; -----
 - Com duração até 75 horas – 16 valores; -----
 - Com duração até 100 horas – 18 valores; -----
 - Com duração superior a 100 horas – 20 valores. -----
- b3) A valoração da formação profissional (FP) é obtida da seguinte forma: $FP = (FPg + FPe) / 2$. -----
- c) A experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo analisado o trabalho desenvolvido pelo candidato relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso, essencialmente na vertente de atendimento ao público e/ou experiência no sector público: -----
- Sem experiência profissional – 2 valores; -----
 - Com experiência profissional inadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional – 5 valores; -----
 - Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente de atendimento ao público – 12 valores. -----
 - Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com funções públicas – 14 valores. -----
 - Experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional, na vertente relacionada com atendimento ao público e relacionada com funções públicas – 20 valores. -----
- d) Domínio de língua estrangeira (LE), a considerar o espanhol, francês, ou inglês, devendo ser fluente, de modo a estabelecer conversação com os utentes do Balcão Único, sob pena de exclusão do candidato: -----
- Dominar fluentemente uma das línguas estrangeiras acima referidas: 10 valores; -----
 - Domínio fluente de duas das referidas línguas estrangeiras: 15 valores; -----

Handwritten signature in blue ink.

- Dominar fluentemente todas as línguas estrangeiras acima referidas: 20 valores; -----
- e) Caso aplicável, a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes: -----
 - Desempenho Excelente: 20 valores -----
 - Desempenho relevante: 16 valores -----
 - Desempenho Adequado: 12 valores -----
 - Desempenho Inadequado: 02 valores -----
 - A todos os candidatos sem AD, para efeitos de classificação final, será atribuída uma valoração idêntica à do desempenho relevante (16 valores). -----
- Para efeitos de valoração final, a Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%, tendo a mesma carácter eliminatório para todos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: -----
--- $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 35\%) + (LE \times 20\%) + (AD \times 5\%)$; -----
- A **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)**, realizada nos termos da Portaria n.º 83 - A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, com duração aproximada de 30 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações: -----
 - Elevado – 20 valores; -----
 - Bom – 16 valores; -----
 - Suficiente – 12 valores; -----
 - Reduzido – 8 valores; -----
 - Insuficiente – 4 valores. -----
- A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, com as ponderações seguintes: -----
 - Avaliação da competência A – “iniciativa e autonomia” (10%); -----
 - Avaliação da competência B – “relacionamento interpessoal” (15%); -----
 - Avaliação da competência C – “análise de informação e sentido crítico” (20%); -----
 - Avaliação da competência D – “Conhecimentos especializados e experiência” (15%); -----
 - Avaliação da competência E – “comunicação” (25%); -----
 - Avaliação da competência F – “trabalho de equipa e cooperação” (15%). -----

--- Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $A \times 10\% + B \times 15\% + C \times 20\% + D \times 15\% + E \times 25\% + F \times 15\%$. -----

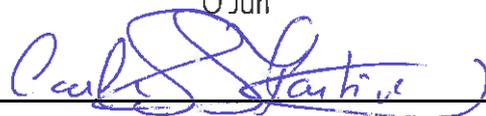
--- Para efeitos de valoração final, a EAC terá uma ponderação de 60%, tendo a mesma carácter eliminatório para todos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5. -----

--- A **classificação final** dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em cada um dos métodos de seleção referidos (CF) resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores obtida pela aplicação da fórmula: $CF = 40\% AC + 60\% EAC$. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

--- O júri procede à análise individual de cada uma das candidaturas nos termos do documento em anexo (anexo I). -----

--- E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente acta, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri

-----

-----

-----

