

RELATÓRIO		
Processo N.º	N.º	Data
2021/250.10.101/39	5384	28/05/2021
Assunto:		
Ata n.º1 - Definição de critérios - Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado - um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior - Área de Gestão/Economia para o Serviço de Modernização e Qualidade		

Aos vinte e oito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte um, pelas dez horas, no edifício sede do Município de Olhão, reuniu o júri designado por deliberação camarária de doze de maio de dois mil e vinte e um, constituído por Sónia Alexandra Moreira de Mendonça Ventosa Ferreira, dirigente do Serviço de Modernização e Qualidade, na qualidade de presidente do júri, Carla Maria leal Santos Martins, Diretora do Departamento de Administração Geral, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos, e Susana Maria Santos Silva, Chefe da Divisão Administrativa, ambas na qualidade de vogais efetivas, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento em epígrafe. -----

Só são admitidos os licenciados na área de Gestão ou Economia nos termos da legislação vigente. -----

A caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: -----

Desenvolver funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. -----

Exercer as funções do parágrafo anterior com as especificações técnicas inerentes à definição e concretização das competências da unidade orgânica a que ficará afeto (Serviço de Modernização e Qualidade), o que requer conhecimentos técnicos aprofundados nas áreas da gestão e modernização administrativa, de levantamento de necessidades, implementações eletrónicas, análise de dados, sistematizar e inovar, com vista a continuar a estratégia de inovação e modernização dos serviços, normalizando, assim, no âmbito da qualidade, os procedimentos de trabalho, contribuindo para a standardização de comportamentos e facilitar as tarefas dentro da organização. -----

Os **métodos de seleção** aplicáveis aos candidatos são, nos termos do n.º 2 e 4 do artigo 36.º conjugado com o n.º 5 do artigo 56.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, eliminatórios pela ordem enunciada, os seguintes: -----

1. Avaliação Curricular (AC), com vista a analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, como seja a sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. O método é valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----

a) Habilitação Académica (HA), na qual se pondera a titularidade de grau exigido equivalente a licenciatura ou de grau superior, a valorizar da forma seguinte: -----

- Licenciatura – 17 valores; -----

- Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores; -----
- Doutoramento - 20 valores. -----

b) Formação Profissional (FP): Apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função na área da modernização administrativa, devidamente atualizada, devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 3 (três) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas e/ou *workshops*. -----

Os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos: -----

- b1) Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 10 valores; -----
- b2) Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional: -----
 - Por cada ação de duração até 25 horas – acresce 0,5 valor por ação; -----
 - Por cada ação entre 26 e 50 horas – acresce 1 valor por ação; -----
 - Por cada ação superior a 50 horas – acresce 2 valores por ação. -----

c) Experiência Profissional (EP), na qual será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso e o grau de complexidade das funções: -----

c1) Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----

c2) Com experiência profissional adequada ao exercício das funções na vertente da inovação e modernização administrativa no trabalho, no setor privado ou no exercício de outras funções públicas – 14 valores; -----

c3) Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional em autarquia local – 18 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores. -----

Para efeitos de **valoração final, a Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 30%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: **AC = HAx30% + FPx10% + EPx60%**. -----

2. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), realizada com vista a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos 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:

- Insuficiente – 4 valores; -----
- Reduzido – 8 valores; -----
- Suficiente – 12 valores; -----
- Bom – 16 valores; -----
- Elevado – 20 valores. -----

A aplicação do método basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o **perfil de competências consideradas fundamentais** para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas: -----

- a) Avaliação da competência A – **Análise da Informação e Sentido Crítico;** ----
- b) Avaliação da competência B – **Planeamento e Organização;** -----

- c) Avaliação da competência C – **Conhecimentos Especializados e Experiência**; -----
d) Avaliação da competência D – **Adaptação e Melhoria Contínua**; -----
e) Avaliação da competência E – **Iniciativa e Autonomia**; -----
f) Avaliação da competência F – **Inovação e Qualidade**; -----
g) Avaliação da competência G – **Relacionamento Interpessoal**; -----
h) Avaliação da competência H – **Trabalho de Equipa e Cooperação**. -----

Para efeitos de **valoração final**, a **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)** terá uma ponderação de **40%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: **EAC = Ax10% + Bx10% + Cx20% + Dx10% + Ex10% + Fx15% + Gx10% + Hx15%**. -----

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos. Para tal, será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

A EPS incide nomeadamente sobre os parâmetros **Experiência Profissional (EP)**, **Capacidade de Comunicação (CC)**, **Relacionamento Interpessoal (RI)** e **Motivação e Interesse (MI)** conforme o disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, ponderando ainda o júri os **Conhecimentos da Atividade Municipal (CAM)** na área a concurso. -----

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, segundo os níveis classificativos indicados no ponto anterior, ou seja, para a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC). -----

- O Parâmetro **Experiência Profissional (EP)**: visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Técnico Superior da área a concurso, em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir. Terá os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	12 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional na área	16 Valores
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional na área	20 Valores

- O Parâmetro **Capacidade de Comunicação (CC)**: visa avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado	4 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado	8 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação	12 Valores

	evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado	
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado	16 Valores
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, muito claro, fluente e articulado	20 Valores

• O parâmetro **Relacionamento Interpessoal (RI)**: ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantêm contacto com o município. Terá os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	20 Valores

• O parâmetro **Motivação e Interesse (MI)**: ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções, de acordo com os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	20 Valores

• O parâmetro **Conhecimento da Atividade Municipal (CAM)** na área a concurso: ponderar-se-á a experiência e os conhecimentos específicos, bem como a propensão e vocação para organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de

prevenção e de proteção contra os riscos profissionais no contexto dos serviços de segurança e saúde do trabalho, sendo avaliada com os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de conhecimentos da atividade municipal	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de conhecimentos da atividade municipal	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de conhecimentos da atividade municipal	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de conhecimentos da atividade municipal	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de conhecimentos da atividade municipal	20 Valores

Para efeitos de **valoração final**, a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** terá uma ponderação de **30%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: **EPS = EPx30% + CCx10% + RIx10% + MIx20% + CAMx30%**. -----

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte. ---

A **Classificação Final (CF)** dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: **CF= 30%xAC + 40%xEAC + 30%xEPS**. -----

O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na sua redação atual. -----

No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada: -----

- 1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----
- 2.º) Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado; -----
- 3.º) Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado; -----
- 4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial: -----

- ✓ Experiência Profissional (EP); -----
- ✓ Capacidade de Comunicação (CC); -----
- ✓ Relacionamento Interpessoal (RI); -----
- ✓ Motivação e Interesse (MI); -----
- ✓ Conhecimentos da Atividade Municipal (CAM); -----

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. -----

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

Membro 1

Por delegação de competências ¹

(Sónia Alexandra Moreira de Mendonça Ventosa Ferreira)

Documento assinado digitalmente. Esta assinatura digital é equivalente à assinatura autografa ²

Membro 2

Por delegação de competências ¹

(Carla Maria leal Santos Martins)

Documento assinado digitalmente. Esta assinatura digital é equivalente à assinatura autografa ²

Membro 3

Por delegação de competências ¹

(Susana Maria Santos Silva)

Documento assinado digitalmente. Esta assinatura digital é equivalente à assinatura autografa ²

1 - Nos termos da deliberação camarária de 12 de maio de 2021, proposta n.º 90/2021.

2 - Cópias do documento são validadas com selo branco em uso na instituição.