

Ata n.º1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior - área de Gestão para o Gabinete de Apoio ao Empresário

--- Aos vinte e dois dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu o júri designado por deliberação camarária de quatro de agosto de dois mil e vinte e um, constituído por Rita Isabel dos Reis Matias Gomes Pestana, Chefe de Equipa Multidisciplinar, na qualidade de presidente do júri, Edgar do Nascimento Ramos Domingos, técnico superior do Gabinete de Apoio ao Empresário, na qualidade de vogal efetivo que substituirá a presidente, e Madalena Jesus Gonçalves Rosa, Chefe de Divisão Financeira, na qualidade de vogal efetivo, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento em epígrafe. -----

--- Só são admitidos/as os/as candidatos/as licenciados/as em gestão.-----

--- É exigível que o/a candidato/s seja titular de carta de condução de ligeiros. -----

--- A caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte, tendo em conta as competências inerentes ao Gabinete de Apoio ao Empresário: -----

. Desenvolver, com responsabilidade e autonomia técnica, 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; -----

. Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; -----

. Representar o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; -----

. Executar as tarefas, especificações técnicas inerentes à definição e concretização das competências da unidade orgânica, com as especificações técnicas inerentes à definição e concretização das competências da unidade orgânica a que ficará afeto, nomeadamente colaborar nas funções de gestão do GAL Pesca do Sotavento, através da sua equipa técnica com vista a uma correta execução/Implementação da estratégia de desenvolvimento local base comunitário para o sotavento do Algarve, assegurar o atendimento e o apoio necessário aos utentes na submissão de pedidos nos 3 balcões do BMAR que se encontram disponíveis nestas instalações, licenciamento industrial tipo 3, necessita de colaboração de um técnico especialista para o preenchimento do formulário na plataforma, atividades conducentes à definição e concretização das obrigações do Município no âmbito das competências do Gabinete de Apoio ao Empresário. -----

--- As candidaturas são efetuadas mediante preenchimento e submissão do formulário disponibilizado na página eletrónica do Município, no separador Serviços Online

(<https://servicosonline.cm-olhao.pt/>), menu Recursos Humanos/ Recrutamento, o que implica assinatura digital qualificada, ou mediante apresentação em suporte de papel. -----

--- Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada por razões de gestão procedimental, de eficiência económica e orçamental uma vez que a aplicação de alguns métodos previstos implicam custos indexados ao número de candidatos/as. -----

--- Os métodos de seleção previstos a aplicar para a generalidade dos candidatos/as, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 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, são: -----

a) **Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas, incluindo o conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova, de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas; terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min), durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, desde que não anotada: -----

- . Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de set., na redação atual; -----
- . Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; -----
- . Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----
- . Código do Trabalho (CT), aprovado pela lei n.º 7/2009, na redação atual; -----
- . Decreto-Lei n.º 43/2018, de 18 de junho, que cria o Sistema Nacional de Embarcações e Marítimos (SNEM) e estabelece as condições do seu funcionamento e acesso; -----
- . Decreto-Lei n.º 93/2018, de 13 de novembro, que aprova o novo Regime Jurídico da Náutica de Recreio; -----
- . Decreto-Lei n.º 169/2012 de 1 de agosto, que cria o Sistema da Indústria Responsável, que regula o exercício da atividade industrial, a instalação e exploração de zonas empresariais responsáveis, bem como o processo de acreditação de entidades no âmbito deste Sistema; -----
- . Decreto-Lei n.º 216/2016 de 5 de agosto, que aprova o Regulamento do Regime de Apoio à Execução das Estratégias de Desenvolvimento Local de Base Comunitária, do Programa Operacional Mar 2020, para Portugal Continental; -----
- . Portaria n.º 52/2016 de 24 de março, que aprova o Regulamento do Regime de Apoio ao Desenvolvimento Local de Base Comunitária nos Domínios do Apoio Preparatório e dos Custos Operacionais e de Animação; -----
- . Portaria n.º 152/2016 de 25 de maio, que estabelece o regime de aplicação da ação n.º 10.2, «Implementação das estratégias», integrada na medida n.º 10, «LEADER», da área n.º 4 «Desenvolvimento local», do Programa de Desenvolvimento Rural do Continente, abreviadamente designado por PDR 2020; -----

- . Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013, que estabelece disposições comuns relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu, ao Fundo de Coesão, ao Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas, que estabelece disposições gerais relativas ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, ao Fundo Social Europeu, ao Fundo de Coesão e ao Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas; -----
- . Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dez., que aprova o orçamento de estado para 2021;
- . Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; -----
- . Lei n.º 58/2019, de 8 agosto, que executa o Regulamento (UE) 2016/679; -----

Além de legislação anotada, durante a prova não é permitida a utilização de equipamento informático. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**.-----

- b) **Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências definido. O júri define que os candidatos são sujeitos ao método em duas fases, correspondentes às seguintes técnicas da avaliação: -----

b1 - serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões e as características de personalidade e cognitivas dos candidatos (APC), ponderada com de 50%. -----

b2 - será realizada uma Entrevista de Cariz Psicológico (ECP), classificada de 0% a 100%, cuja ponderação final no método é fixada em 50%. -----

O resultado final apurado pela fórmula $AP = (APC * 0,5 + ECP * 0,5) / 2$, é expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de acordo com a tabela de classificação seguinte: -----

| Tabela de Classificação | Nível |
|--------------------------------|--------------------------|
| 90,0% a 100,0% | Elevado - 20 valores |
| 70,0% a 89,9% | Bom - 16 valores |
| 47,5% a 69,9% | Suficiente - 12 valores |
| 30,0% a 47,4% | Reduzido - 8 valores |
| 0% a 29,9% | Insuficiente - 4 valores |

A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**. -----

- c) **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); -----
- . Motivação e Interesse (MI) conforme o disposto no art.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, na redação atual, ponderando ainda o júri os Conhecimentos da Atividade Municipal na área a concurso (CAM). -----

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores 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 para cada parâmetro. - Cada parâmetro da EPS é avaliado 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, em que: -----

- Parâmetro **EP= Experiência Profissional**: 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; -----

| 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 |

- Parâmetro **CC= Capacidade de Comunicação**: 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 evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado | 12 Valores |
| 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 RI= Relacionamento Interpessoal** – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém 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 |

- **MI= Motivação e Interesse** – 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 |

- **CAM = Conhecimento da atividade municipal na área a concurso, nomeadamente nas matérias relacionadas com as várias áreas de atuação do Gabinete de Apoio ao Empresário, nomeadamente com o atendimento ao empresário** - ponderando a experiência e os conhecimentos específicos, bem como a propensão e vocação para desenvolver, coordenar e executar as funções e tarefas necessárias ao cumprimento das competências do Gabinete e efetuar atendimento ao público, 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 |

O resultado do método de seleção, numa escala de 0 a 20 valores é determinado pela fórmula: -----

$EPS = (0,25EP + 0,15CC + 0,20RI + 0,20MI + 0,20CAM)$. -----

A EPS tem uma ponderação para a avaliação final de **30%**. -----

--- Para os candidatos que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos, eliminatórios pela ordem enunciada:

a) **Avaliação Curricular (AC):** visa 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: -----

1. **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau exigido equivalente a licenciatura ou de grau superior a valorizar da forma seguinte: -----

- Licenciatura pós-Bolonha sem mestrado integrado - 13 valores; -----
- Licenciatura pré-Bolonha / licenciatura com mestrado integrado - 15 valores; -
- Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) - 17 valores; -----
- Doutoramento - 20 valores -----

2. **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, devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas. Os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos: -----

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional - 10 valores; ----
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional não relevantes para o posto de trabalho - 11 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: -----
 - Duração até 25 horas - 12 valores; -----

- Duração até 50 horas – 14 valores; -----
- Duração até 75 horas – 16 valores; -----
- Duração até 100 horas – 18 valores; -----
- Duração superior a 100 horas – 20 valores. -----

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

3a) Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----

3b) Com experiência profissional adequada ao exercício das funções na vertente da do apoio ao empresário no setor privado ou no exercício de outras funções públicas – 14 valores; -----

3c) Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional em autarquia local – 15 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores. -----

4. A Avaliação do Desempenho (AD): relativa aos últimos dois ciclos de avaliação 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 Inadequado: 08 valores; -----
- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----
- Desempenho Excelente: 20 valores. -----

Para efeitos de **valoração final, a Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: -----

- No caso do candidato que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$; -
- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%)$. -----

b) **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):** visa 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: -----

- . Avaliação da competência A – “análise de informação e sentido crítico”; -----
- . Avaliação da competência B – “iniciativa e autonomia”; -----
- . Avaliação da competência C – “relacionamento interpessoal”; -----
- . Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação”; -----
- . Avaliação da competência E – “conhecimentos especializados e experiência”; -----
- . Avaliação da competência F – “orientação para resultados”; -----
- . Avaliação da competência G – “planeamento e organização”; -----
- . Avaliação da competência H – “responsabilidade e compromisso com o serviço”. ---

Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $(A + B + C + D + E + F + G + H)/8$.

Para efeitos de **valoração final**, a **EAC** terá uma ponderação de **30%**. -----

- c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**: realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior, para a generalidade dos trabalhadores, e com a avaliação final de 30%. -----

--- 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.

. À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula: $CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$;

. Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: $CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$. -----

--- 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: -----

4.1- Experiência Profissional; -----

4.2- Conhecimentos da atividade municipal na área posta a concurso; -----

4.3- motivação e interesse; -----

4.4- capacidade de comunicação; -----

. 5.º) Se ainda assim houver empate será atendida a valoração obtida no: -----

5.1 - primeiro parâmetro do 2.º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP); -----

5.2 - terceiro parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular. -----

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

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

O Júri

