

Handwritten initials and marks in the top right corner.

Ata n.º1

Ata de definição de critérios

Procedimento concursal para recrutamento de trabalhador, com vínculo de emprego público, para ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, da carreira de técnico superior com Licenciatura em Assessoria de Administração para o Serviço de Atendimento e Gestão Documental, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

--- Aos onze dias do mês de fevereiro de dois mil e dezanove, reuniu o júri designado por deliberação camarária de vinte e três de Janeiro de dois mil e dezanove, constituído por Ana Pedro, dirigente do Serviço de Atendimento e Gestão Documental, na qualidade de presidente do júri, Susana Silva, Chefe da Divisão Administrativa, na qualidade de vogal efetiva que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Carla Martins, Diretora do Departamento de Administração Geral, na qualidade de vogal efetiva, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.-----

--- Os métodos de seleção para a generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 nºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei nº 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, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será de natureza teórica e revestirá a forma escrita, é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, podendo ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada:-----
- . Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, 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; -----
 - . Regulamentos municipais (disponíveis para consulta na página eletrónica do Município); -----
 - . Regime jurídico da urbanização e da edificação, aprovado pelo Decreto-Lei nº 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual; -----
 - . Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382, de 7 de Agosto de 1951, na sua redação atual; -----
 - . Regime Jurídico da Estruturação Fundiária, aprovado pela Lei n.º 111/2015, de 27 de agosto; -----
 - . Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de Janeiro, na sua redação atual; -----
 - . Regime jurídico da instalação e o funcionamento dos recintos de espetáculos e de divertimentos públicos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 141/2009, de 16 de Junho, na sua redação atual; -----
 - . Decreto- Lei n.º 68/2004, que estabelece os requisitos a que obedecem a publicidade e a informação disponibilizadas aos consumidores no âmbito da aquisição de imóveis para habitação; -----

- . Regime Jurídico da Exploração dos Estabelecimentos de Alojamento Local aprovado pelo Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, na sua redação atual; -----
- . Lei n.º 37/2006, de 9 de Agosto, que regula o Direito de Livre Circulação e Residência dos Cidadãos da União Europeia no Território Nacional; -----
- . Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de Janeiro, na sua redação atual; -----
- . Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, na sua redação atual que estabelece medidas de modernização administrativa; -----
- . Portaria n.º 365/2015 de 16 de outubro; -----
- . Lei de Acesso aos Documentos da Administração, aprovada pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto; -----
- . 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. -----

Não é permitida a utilização de equipamento informático para consulta de legislação durante a prova. -----

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

- b) **Avaliação Psicológica (AP):** Destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, com uma ponderação final de **30%**. -----

O júri definiu que no método, Avaliação Psicológica, serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos (CPA), com uma ponderação de 50%, distribuída da seguinte forma: -----

- **Cognitivo (C)** -10%; -----
- **Personalidade (P)** - 20%;-----
- **Aptidão (A)** - 20%.-----

Definiu, ainda, a realização de uma Entrevista de Cariz Psicológico (ECP) com uma ponderação de 50%. A ECP será classificada de 0% a 100%. -----

A ponderação final da Avaliação Psicológica será calculada da seguinte forma $AP = ((0,1 * C + 0,2 * P + 0,2 * A) + ECP) / 2$. -----

A Avaliação Psicológica é valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, sendo a sua valoração para a avaliação final de **30%**, 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

- c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** método facultativo realizado pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais 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 é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a formula $EPS = (EP + CC + RI + MI+LE)/5$, sendo a sua valoração para a avaliação final de 30% em que: -----

- **EP= Experiência Profissional** 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; -----
- **CC= Capacidade de Comunicação**, responsabilidade e conhecimentos – para avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho; -----
- **RI= Relacionamento Interpessoal** – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantêm contacto com o município; -----
- **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.
- **Domínio de língua estrangeira (LE)** - considerar-se-á o conhecimento do/a candidato/a de uma língua estrangeira, que pode ser o espanhol, francês, ou inglês, devendo ser fluente, de modo a estabelecer conversação com os utentes do Balcão Único. -----

A EPS 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, sendo a 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 referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção, eliminatórios pela ordem enunciada: -----

a) **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: -----

1. **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau exigido:
 - 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 -----

2. **Formação Profissional (FP):** Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos: -----

- 2a) Formação geral (FPg): -----
 - 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; -----



[Handwritten signatures and initials]

- 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. -----
- 2b) 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, da seguinte forma: -----
 - 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. -----
- 2c) A valoração da formação profissional (FP) é obtida da seguinte forma: $FP = (FPg + FPe) / 2$. -----
- 2. **Experiência Profissional (EP):** será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso: -----

A experiência profissional incidirá 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 no contexto do balcão do empreendedor: -----

 - Sem experiência profissional – 10 valores; -----
 - Com experiência profissional considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso – 12 valores;
 - Com experiência profissional adequada ao exercício das funções na vertente de atendimento ao público – 14 valores; -----
 - Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional em atendimento ao público e no contexto do balcão do empreendedor – 16 valores; -----
 - A pontuação é dada em anos completos (ano = 365 dias) e, no caso da experiência profissional adequada (relacionada com o cargo a prover), acresce um (1) valor por cada ano completo até ao limite de 20 valores. -----
- 3. 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 Inadequado: 10 valores; -----
 - Desempenho Adequado: 13 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: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$; --
- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)$. -----

- b) **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 15 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: -----
- Inadequado: 2 valores; -----
 - Insuficiente – 4 valores; -----
 - Reduzido – 8 valores; -----
 - Suficiente – 12 valores; -----
 - Bom – 16 valores; -----
 - Elevado – 20 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 30%**. -----

- c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior e com a avaliação final de 30%. -----
- Constituem motivo de exclusão dos candidatos, o incumprimento dos requisitos gerais e especiais mencionados no presente aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regulamentarmente previstos. -----
- Constituem, ainda, motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em quaisquer métodos de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte: -----

--- 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. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.-----

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

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

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

--- Em caso de igualdade aritmética da classificação final, e esgotados os critérios de desempate previstos no artº 35 da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, serão utilizados os seguintes critérios de desempate: -----

1. **Experiência profissional:** Experiência na área de atendimento ao público em contexto de balcão do empreendedor (em dias, por ordem decrescente de tempo);
2. **Formação Profissional:** ações de formação, workshops, seminários, etc... (em horas, por ordem decrescente). -----

--- 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. -----

O Júri



