1/9

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na área de gestão de vencimentos, para constituição de vínculo de emprego público a termo.

ATA Nº 1

------ Aos oito dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas 10h00, nas instalações dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho de **TECNICO SUPERIOR – ÁREA DE GESTÃO DE VENCIMENTOS** da carreira geral de Técnico Superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável (a termo), do mapa de pessoal do Municipio da Póvoa de Lanhoso, estando presentes os seguintes membros: Presidente do júri - Zita Gabriela Vieira Fonseca Matos Gomes, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa; Vogais - Joana de Fátima Peixoto Martins, Técnica Superior de Recursos Humanos e Sónia Eduarda Rodrigues Sousa Dias, Técnica Superior Jurista. ----------

------ A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião: ----------

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final. ----------

1.1 Métodos obrigatórios; ----------

1.2 Método facultativo; ----------

1.3 Sistema de valoração final; ----------

2. Critérios de ordenação preferencial; ----------

3. Exclusão dos métodos se seleção; ----------

4. Utilização faseada dos métodos de seleção; ----------

------ Iniciada a reunião, o júri tomou conhecimento do conteúdo da deliberação da Câmara Municipal de 2 de maio de 2019, bem como do despacho do sr. Presidente da Câmara Municipal de 6 de maio de 2019, e da caraterização do posto de trabalho a ocupar. ----------

------ Ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidade inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que: ----------

------**1.1 Métodos obrigatórios**----------

------Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no pressente procedimento concursal são os contantes no n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, d e20 de junho, a saber: ----------

2/9

a) O empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular nos procedimentos concursais, para constituição e vínculo de emprego público a termo. ----------

------ **1.1.1 Avaliação Curricular** ----------

------ A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. ----------

------A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: ----------

a) Habilitação académica, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; ----------

b) Formação Profissional, onde são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas, ou seja, consideradas as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisições de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2016, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á, um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias. Os cursos de pós-graduação serão considerados independentemente da data em que foram concluídos.----------

c) Experiência Profissional, em que se considera e pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, ou seja, em que se ponderará o desempenho profissional efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caraterizadoras do posto de trabalho concursado; ----------

d) Avaliação de Desempenho, em que são ponderadas as avaliações relativas 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. --------

------ A classificação da avaliação curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: ----------

---------- ------ ------ ------ **AC = [(HA) + (FP) + (EP x 2) + (AD)] / 5**----------

3/9

Em que: ----------

HA = Habilitação Académica; ----------

FP = Formação Profissional; ----------

EP = Experiência Profissional; ----------

AD = Avaliação de Desempenho. ----------

------ Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma: ----------

a) A valoração da habilitação académica, será atribuída de acordo com o seguinte critério: ----------

i. Nível habilitacional exigido para a integração na carreira de técnico superior – 19 valores; ----------

ii. Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira de técnico superior – 20 valores. ----------

------ Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. ----------

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: ----------

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores; ----------

De 1 a 3 unidades de crédito – 6 valores; ----------

De 4 a 6 unidades de crédito – 8 valores; ----------

De 7 a 10 unidades de crédito – 10 valores; ----------

De 11 a 16 unidades de crédito – 12 valores; ----------

De 17 a 20 unidades de crédito – 14 valores; ----------

De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores; ----------

De 26 a 29 unidades de crédito – 18 valores; ----------

De ≥ 30 unidades de crédito – 20 valores.---------- ----------

------As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: ----------

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
Até meio-dia (3,30horas)	1
1 dia	2
2, 3 dias	3
4, 5 dias	4
>5 dias	5
Pós-Graduações	15

4/9

c) A experiência profissional, será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caraterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério: ----------

Menos de 1 ano de experiência profissional – 6 valores; ----------

Entre >1 ano e ≤ 3 anos de experiência profissional – 10 valores; ----------

Entre >3 anos e ≤ 6 anos de experiência profissional – 12 valores; ----------

Entre >6 anos e ≤ 9 anos de experiência profissional – 14 valores; ----------

Entre >9 anos e ≤ 15 anos de experiência profissional – 18 valores; ----------

Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores. ----------

------ Os candidatos serão pontuados, no fator experiência profissional, até ao limite máximo de 20 valores. ----------

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos, ao candidato que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: ----------

< 2 - 8 valores; ----------

≥ 2 e < 2,5 - 10 valores; ----------

≥ 2,5 e < 3 - 12 valores; ----------

≥ 3 e < 3,5 – 14 valores; ----------

≥ 3,5 e < 4 – 16 valores; ----------

≥ 4 e < 4,5 – 18 valores; ----------

≥ 4,5 e ≤ 5 - 20 valores. ----------

------ Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro. ----------

------ **1.2 Método facultativo** ----------

------ O método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção. ----------

------ A entrevista profissional de seleção visa avaliar, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será avaliada a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciadas durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado. ----------

------ A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente,

5/9

Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. ----------

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

------ Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes: --

Parâmetros de avaliação	Assunto a abordar
Experiência profissional (EXP)	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caraterizadoras do posto de trabalho.
Motivação e interesse para a função (MT)	Ponderará os motivos de candidatura e as expetativas profissionais
Sentido da responsabilidade (SR)	Pretenderá avaliar o sentido de responsabilidade do candidato para o exercício da função.
Capacidade de comunicação e fluência verbal (CFV)	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.
Relacionamento interpessoal (RI)	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho.

------Cada parâmetro da entrevista é avaliado com o seguintes níveis de classificação:

------**Experiência profissional**----------

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.
8 valores	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado.
12 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
16 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
20 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

------ **Motivação e interesse para a função**----------

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
12 valores	A analise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum emprenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16 valores	Projetou algum interesse e emprenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas no âmbito profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20 valores	Evidenciou forte interesse e emprenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas no âmbito profissional projetam maturidade e ponderação, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

------ **Sentido da responsabilidade**----------

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Revelou não deter qualquer sentido de responsabilidade com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.
8 valores	Revelou não deter sentido de responsabilidade com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, demostrou desconhecimento da importância da atividade inerente ao posto de trabalho, para o normal funcionamento do serviços.
12 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre algumas execuções das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e a sua importância no normal funcionamento dos serviços.
16 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Evidenciou um grau satisfatório da importância do posto de trabalho a ocupar, em prol do normal funcionamento dos serviços.

7/9

20 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Evidenciou um grau elevado da importância do posto de trabalho a ocupar, em prol do normal funcionamento dos serviços.

------ Capacidade de comunicação e fluência verbal----------

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as perguntas, nas respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com o vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade em manter no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

------ Relacionamento interpessoal----------

Avaliação	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12 valores	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal, revelando preocupações em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16 valores	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal, evidenciou a capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

8/9

Avaliação	Fundamentação da classificação
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

------ O resultado da Entrevista Profissional de Seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte formula: ----------

----------**EPS = (EXP+MT+SR+CFV+RI)/5**----------

Em que: ----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; ----------

EXP= Experiência profissional; ----------

MT= Motivação e interesse para a função; ----------

SR= Sentido da responsabilidade; ----------

CFV= Capacidade de comunicação e fluência verbal; ----------

RI= Relacionamento interpessoal. ----------

------ **1.3 Sistema de valoração final** ----------

------ A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

---------- **OF = AC*70% + EPS*30%** ----------

Em que: ----------

OF = Classificação Final ----------

AC = Avaliação Curricular----------

EPS= Entrevista Profissional de Seleção----------

------ Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalho, critérios de ordenação preferencial, o júri deliberou, por unanimidade, que: ----------

------ Caso subsista igualdade de valorações e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada a ordenação, nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, de forma decrescente tendo em conta, os seguintes critérios: ----------

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; ----------

b) Subsistindo o empate, atender-se-á aos candidatos que tenham mais experiência profissional na área de atividade e/ou candidatos residentes no concelho da Póvoa de Lanhoso. ----------

PÓVOA DE LANHOSO
Município

------ Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos, exclusão dos métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 9 e n.º 10, ambos do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril. ----------

------ Relativamente ao ponto 4 da ordem de trabalhos, utilização faseada dos métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório; A aplicação do segundo método e dos métodos seguintes, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico -funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal. ----------

------ Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes. ----------

O Júri,

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo