

Aos 10 dias do mês de julho de 2020, pelas catorze horas, no Edifício dos Paços do Concelho de Gavião, reuniu o júri do procedimento concursal, na modalidade de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior na área de Recursos Humanos, aberto por proposta aprovada na deliberação n.º 239 da reunião da Câmara Municipal de Gavião realizada a 17 de junho de 2020.

Presidente de Júri: Ricardo Filipe dos Santos Aparício, Chefe de Divisão do Desenvolvimento Económico do Município de Abrantes;

Vogais efetivos:

Duarte Miguel Gaio Ferreira, Técnico Superior de Recursos Humanos e Ivone C. Pereira da Silva – Técnica Superior de Recursos Humanos da Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo e.

A presente reunião tem por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de seleção, incluindo a fórmula classificativa que servirá para a classificação dos candidatos admitidos.

Nestes termos:

1. Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, ou, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação:

- a) Prova escrita de conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- b) Avaliação psicológica (AP) – método obrigatório;
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS) – método complementar.

1.1. Prova escrita de conhecimentos (PC), prevista na alínea a) do ponto 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de natureza teórica, visa avaliar conhecimentos académicos e ou as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Será adotada a escala da 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas. Terá a duração de 2h e versará sobre os seguintes Diplomas Legais, que podem ser consultados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel:

2




Diplomas Legais:

- a) Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- b) Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação);
- c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- d) Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 2 de fevereiro), na sua redação atual;
- e) Regime jurídico das autarquias locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual);
- f) Decreto-Lei n.º 6/2015 de 8 de janeiro - Enquadramento nacional dos sistemas de incentivos às empresas;
- g) Decreto-Lei n.º 159/2014 de 27 de outubro - Estabelece as regras gerais de aplicação dos programas operacionais (PO) e dos programas de desenvolvimento rural (PDR) financiados pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI);
- h) Portaria n.º 57-A/2015 de 27 de fevereiro - Regulamento específico para o domínio da competitividade e internacionalização;
- i) Portaria n.º 181-B/2015 de 19 de junho - Alteração à Portaria n.º 57-A/2015 de 27 de fevereiro e respetiva Declaração de Retificação n.º 30-B/2015;
- j) Portaria n.º 142/2017, de 20 de abril - Alteração à Portaria n.º 57-A/2015 de 27 de fevereiro;
- k) Portaria n.º 140/2020 - Oitava Alteração à Portaria n.º 57-A/2015 de 27 de fevereiro;
- l) Decreto-Lei n.º 137/2014 de 12 de setembro - Estabelece o modelo de governação dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI);
- m) Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014 - Cria a Estrutura de Missão de gestão, acompanhamento e execução dos PO.

1.2. Avaliação psicológica (AP), prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, visa a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada de acordo com o previsto no ponto 3 do artigo 9.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

1.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), prevista no ponto 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados

com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal sendo avaliada de acordo com os parâmetros da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{IMC + CEC + RI + CPT}{4}$$

Em que:

- a) **IMC - Interesse em motivação para o exercício do cargo**, será ponderado os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, os motivos da candidatura e as expectativas profissionais;
- b) **CEC – Capacidade de expressão e comunicação**, será avaliada a interpretação do e coerência do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal;
- c) **RI - Relacionamento Interpessoal**, ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e será avaliado o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho;
- d) **CPT – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função**, será considerado o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho de acordo com uma situação-problema em função dos conhecimentos adquiridos.

De acordo com os n.ºs 5 e 6, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a cada um dos parâmetros será atribuído os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

1.4. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$$CF = PC \times 0,45 + AP \times 0,25 + EPS \times 0,30$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

2. Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de

requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- a) Avaliação curricular (AC) – método obrigatório;
- b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – método obrigatório;
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS) – método complementar.

2.1. Avaliação Curricular (AC), prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20, os seguintes parâmetros:

- a) **Habilitações académicas (HA)**: sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, será graduado, até ao máximo de 20 valores de acordo com os seguintes pontos:
 - Licenciatura pós Bolonha – Nota final de curso;
 - Licenciatura pré Bolonha – Nota final de curso majorado em 1 valor;
 - Mestrado pós Bolonha – Nota final de curso majorado em 2 valores;
 - Mestrado pré Bolonha - Nota final de curso majorada em 3 valores;
 - Doutoramento – Nota final de curso majorada em 5 valores.

- b) **Formação profissional (FP)**: assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos. A sua valorização terá expressão na escala de 8 a 20 valores, consoante a duração total de ações de formação, devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes pontos:
 - Duração das ações de formação inferior a 14 horas – 8 valores;
 - Duração das ações de formação entre 14 e 35 horas – 12 valores;
 - Duração das ações de formação entre 36 e 70 horas – 14 valores;
 - Duração das ações de formação entre 71 e 105 horas – 16 valores;
 - Duração das ações de formação entre 106 e 140 horas – 18 valores;
 - Duração das ações de formação superior a 140 horas – 20 valores;

- c) **Experiência profissional (EP):** resultará da valoração do desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o procedimento concursal e que se encontrem devidamente comprovados, sendo atribuídos os seguintes valores:
- Experiência profissional até 12 meses – 12 valores;
 - Experiência profissional entre 12 e 24 meses – 14 valores;
 - Experiência profissional entre 24 e 36 meses – 16 valores;
 - Experiência profissional superior a 36 meses – 20 valores;

- d) **Avaliação de desempenho (AD):** a nota a atribuir ao parâmetro de Avaliação de desempenho resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, relativos aos últimos 3 ciclos avaliativos, conforme os seguintes pontos SIADAP:
- Entre 1,000 e 1,499 – 4 valores;
 - Entre 1,500 e 1,999 – 8 valores;
 - Entre 2,000 e 3,999 – 12 valores;
 - Entre 4,000 e 4,499 – 16 valores;
 - Entre 4,500 e 5,000 – 20 valores;

Para o caso de existirem candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, será atribuído 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

A nota final da Avaliação de desempenho será obtida por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP e na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método, a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação. Para esse efeito será elaborado um

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 traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. As competências a avaliar na entrevista de avaliação de competências são:

Competências	Ponderação				
	1	2	3	4	5
Orientação para resultados	INSUFICIENTE	REDUZIDO	SUFICIENTE	BOM	ELEVADO
Orientação para o serviço público					
Iniciativa e autonomia					
Relacionamento interpessoal					
Comunicação					
Trabalho de equipa e cooperação					

2.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos previstos no ponto 1.3 da presente ata.

2.4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$$CF = AC \times 0,45 + EAC \times 0,25 + EPS \times 0,30$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3. Os candidatos, independentemente do seu vínculo laboral atual, deverão ser detentores de Licenciatura na área de Recursos Humanos, ou grau superior, sob pena de exclusão do procedimento.

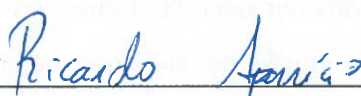
4. Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, nos termos definidos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014. De 20 de junho, e no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
5. Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5, em cada um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte.
6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.
7. Nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 23.º da mesma Portaria, para efeitos de realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
8. De acordo com o artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de 5 dias úteis e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
9. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
10. A aplicação dos métodos de seleção, bem como a ordenação final dos candidatos, terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência.
11. A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Gavião e disponibilizada na página da internet do município em www.cm-gaviao.pt.
12. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

13. A presente ata, bem como as subseqüentes onde constem parâmetros de avaliação e respetiva ponderação respeitante aos métodos de seleção a utilizar a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos serão publicitadas na página do município em www.cm-gaviao.pt.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

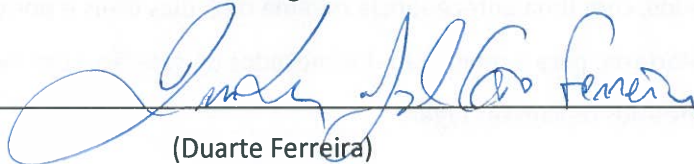
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri:



(Ricardo Aparício)

1.º Vogal:



(Duarte Ferreira)

2.º Vogal:



(Ivone Silva)