AMADORA
Câmara Municipal

Ata n.º 1 do júri
Reunião prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal na carreira de Assistente Técnico (na área da toponímia)

Aos vinte e um dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e seis, na sala de reuniões da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, compareceram o Chefe da Divisão de Trânsito e Mobiliário Urbano, Raimundo Arcanjo Silva Dantas, Presidente do Júri do procedimento mencionado em epígrafe, a Técnica Superior, Cecília Maria Manuela de Castro Gonçalves Reis, 1ª vogal efetiva e a Técnica Superior, Paula Maria Baltazar Martins, 2.ª vogal efetiva, a fim de procederem à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Entrevista de Avaliação de Competências e da Avaliação Psicológica, à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação das fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

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

A entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

A. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n. º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

B. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tinham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (H.A.)

- 12.º ano de escolaridade ..... 20 valores

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem:

1- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:

a) A cada dia de formação corresponderá 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia.

b) Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Por cada módulo de 25 horas	0,20 valores

2 - Frequência de estágios não curriculares:

a) Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;

b) Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
Até 6 meses	1 valor
= ou superior a 6 meses e até um ano	1,5 valores
Superior a um ano	2 valores

C. Experiência Profissional

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração e natureza.

1 - Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais a 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

* ≤ 3 anos ..... 10 valores
* > 3 anos ≤ 10 anos ..... 14 valores
* > 10 anos ≤ 15 anos ..... 16 valores
* > 15 anos ..... 20 valores

2 - Natureza

- Funções de coordenação ..... 20 valores
- Sem experiência profissional na área a recrutar ..... 10 valores
- Identidade parcial com as funções a desempenhar ..... 14 valores
- Identidade total com as funções a desempenhar ..... 20 valores

A classificação obtida na experiência profissional resultará da média aritmética das classificações atribuídas na duração e na natureza e não poderá ser superior a 20 valores.

D. Avaliação de desempenho (A.D.)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, sendo classificada de acordo com a seguinte tabela:

Menção	Avaliação final	valores
Excelente	4 - 5	20
Muito Bom	4 - 5	18
Bom	3,500 – 3,999	16
Regular	3 – 3,499	14
Regular	2 – 2,999	12
Inadequado	1 – 1,999	8

Caso o candidato não possua avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

A.C. = (H.A x 0,1) + (F.P. x 0,2) + (E.P. x 0,5) + (A.D. x 0,2)
Sendo:
A.C.= Avaliação Curricular
H.A.= Habilitação Académica
F.P.= Formação Profissional
E.P.= Experiência Profissional
A.D. = Avaliação de Desempenho

III) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo avaliada entre 0 e 20 valores.
A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista constituído por questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

1 - A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada, cada uma numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$\textbf{EAC} = \frac{C1+C2+c3}{3}$$

Sendo:
E.A.C.: Entrevista de Avaliação de Competências
C1, C2 E C3: Competências em avaliação

1.1 – Critérios de avaliação:

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato demonstra comportamentos relacionados com a competência, mas apresenta dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada através dos exemplos expostos, diretamente relacionados com a experiência detida pelo candidato, revela a adoção de alguns comportamentos fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	12 valores
Competência demonstrada a um bom nível. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	20 valores

IV) <u>Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:</u>

A. As provas de conhecimentos revestirão duas fases com uma parte escrita e uma parte oral nos seguintes termos:

1. A **Prova Escrita** de conhecimentos terá a duração de noventa minutos com trinta minutos de tolerância, podendo ser consultada a legislação apenas em suporte papel, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha de correção, passando à parte oral os candidatos que obtiverem classificação igual ou superior a 9,5 valores.

A prova escrita será elaborada com base na seguinte legislação de enquadramento nas versões em vigor à data da prova:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); (artigos 1 a 62);
- Lei n.º 35/2014, de 20.06 (que aprova a Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Temas: garantias da imparcialidade/acumulação de funções; deveres gerais do trabalhador e entidade empregadora; férias, faltas e poder disciplinar (artigos 19 a 24; artigos 70 a 78; artigos 126 a 143; artigos 176 a 239 e artigos 297 a 302);
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Temas: princípios gerais da atividade administrativa; garantias da imparcialidade; prazos; audiência dos interessados; (artigos 3 a 19; artigos 69 a 76; artigos 86 a 88; artigos 121 a 125);

(Compete aos candidatos levarem a legislação em formato papel, não anotada, e verificarem as alterações e retificações ocorridas na legislação indicada)

- Código Regulamentar do Município da Amadora (TÍTULO V Da ocupação do espaço público, semipúblico e privado municipal – capítulos I e V; TÍTULO XXV Da toponímia e da numeração de polícia – capítulos II e III).

2. A **Prova Oral**, aplicada somente aos candidatos que obtiveram classificação igual ou superior a 9,5 valores na parte escrita, será avaliada de 0 a 20 valores.

2.1 – A prova oral terá uma duração de 30 minutos, sendo aprovados os candidatos que obtiverem uma classificação igual ou superior a 9,5 valores.

2.2 – Conhecimentos específicos a avaliar:

Análise de casos práticos, identificação do possíveis problemas e proposta de resolução.

2.3 - Fatores de apreciação*:
- Compreensão das questões
- Resposta à questão/conhecimentos
- Capacidade/qualidade de argumentação
- Fluência verbal/Qualidade da expressão oral

*Fatores de apreciação da prova oral	Nível de desempenho	Níveis avaliação	Ponderação Fatores
Compreensão das questões	Evidencia uma excelente capacidade de análise das questões Manifesta uma boa capacidade de análise das questões Evidencia uma suficiente capacidade de análise das questões Denota dificuldade na compreensão das questões Manifesta total incompreensão das questões	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	30%
Resposta à questão/conhecimentos	Responde com elevado conhecimento, raciocínio e sequência lógica Responde com bom conhecimento, raciocínio e sequência lógica Responde com suficiente conhecimento, raciocínio e sequência lógica Reduzido conhecimento da questão com fraco raciocínio Manifesta total desconhecimento da questão	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	40%
Capacidade/qualidade da argumentação	Excelente argumentador com várias soluções pertinentes para a resolução de uma situação Bom arguente com algumas situações pertinentes para a resolução de uma situação Bom arguente com opções vulgares Apresenta sempre respostas com reduzidos argumentos Não argumenta	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	20%
Fluência verbal/Qualidade da expressão oral	Excelente fluência verbal e qualidade da expressão oral Boa fluência verbal e qualidade da expressão oral Suficiente fluência verbal e qualidade da expressão oral Fraca fluência verbal e qualidade da expressão oral Depreciável fluência verbal e expressão oral	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	10 %

3- Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da prova de conhecimentos:

P.C. = (P.E. x 60%) + (P.O. x 40%)

Sendo:
P.C. = Prova de Conhecimentos
P.E.= Prova Escrita
P.O. = Prova Oral

V) <u>Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:</u>

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido, sendo atribuída a menção de Apto ou Não Apto.

VI) O júri definiu, ainda, o perfil de competências a ser avaliado na Entrevista de Avaliação de Competências e na Avaliação Psicológica:
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados.

VII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes **Fórmulas de Classificação Final:** Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

C.F. = (A.C. x (70%) + (E.A.C. x 30%)

Para os demais candidatos:

C.F. = (P.C. x 100%)

A.P. = Apto ou Não apto

Sendo:

C.F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Menor idade
- Residência no concelho da Amadora

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Paula Martins