



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO A TERMO
RESOLUTIVO CERTO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
(SUBUNIDADE ORGÂNICA CONTABILIDADE)**

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte cinco dias do mês de março do ano dois mil e dezanove, reuniu nesta Câmara Municipal, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, nomeado por despacho da Exma. Sra. Presidente, datado de 20 de fevereiro de 2019, a fim de, nos termos do disposto no n.º 2 alíneas a) e c) do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril (doravante designada apenas por Portaria), decidir das fases que comportam os métodos de seleção e dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nos termos do previsto no n.º 1 alínea a) do artigo 6.º da Portaria, conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o empregador público pode limitar-se a utilizar o método de seleção avaliação curricular nos procedimentos concursais para constituição de vínculos de emprego público a termo.

Para além do método de seleção obrigatório supra referido, todos os candidatos serão, nos termos do n.º 1 alínea a) do artigo 7.º da Portaria, sujeitos ao método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

I. Avaliação Curricular

Nos termos do n.º 1 artigo 11.º da Portaria, o método de seleção avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este método tem uma ponderação de 70% na valoração final.





De acordo com o n.º 4 do artigo 18.º da Portaria, a avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte média aritmética ponderada:

$$AC = 20\%HAB + 40\%EP + 20\%FP + 20\%AD$$

Em que : AC= Avaliação Curricular

HAB= Habilitação Académica

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados os seguintes fatores, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria:

a) **Habilitação Académica:** Habilitação exigida: 18 valores

Habilitação superior à exigida: 20 valores

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos.

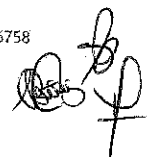
b) **Formação profissional:**

Consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja as ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, até ao limite de valoração máxima de 20 valores.

Tipo de ação de formação	Duração de cada ação de formação				
	≤ 7 h	>7h ≤ 32h	> 32h ≤ 70h	> 70h ≤ 120h	> 120 h
Cursos com interesse específico	1	2	3	4	5



2





c) Experiência profissional:

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Até 5 anos – 13 valores

Entre 5 e 10 anos – 16 valores

Superior a 10 anos – 20 valores

Só será contabilizado o tempo de experiência profissional que se adequa às funções inerentes ao lugar colocado a procedimento concursal.

d) Avaliação de desempenho:

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, sendo atribuída a seguinte pontuação:

Desempenho relevante com reconhecimento de excelência – 20 valores

Relevante – 18 valores

Adequado – 14 valores

Inadequado – 8 valores

Nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, quando o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, é atribuída uma pontuação de 10 valores.

II. Entrevista Profissional de Seleção

Conforme preceituado no n.º 1 do artigo 13.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.





Este método de seleção tem uma ponderação de 30% na valoração final.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo júri, que registará em ficha individual cada um dos parâmetros a avaliar e classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. 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 valores.

A entrevista, enquanto método complementar terá a duração de 20 minutos e comportará os seguintes parâmetros:

- Experiência profissional: conhecimentos, motivação, maturidade, sentido crítico, capacidade de inovação e capacidade de adaptação às funções a desempenhar;
- Aspectos comportamentais relacionados com a comunicação: expressividade, assertividade na exposição e defesa das ideias, bom nível de oralidade;
- Aspectos comportamentais relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal: cordialidade, correção, sentido de responsabilidade e orientação para a missão e serviço público.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do júri e elaborou-se a presente ata, que vai ser assinada por todos os seus elementos.

(Sandra M.ª Felizardo de Oliveira Paiva e Cunha da Cruz)

(Presidente)

(Sandra Cristina Gomes Brites)

(Vogal)

(Marina Alexandra Neves de Freitas)

(Vogal)

