



ATA Nº 1

Procedimento Concursal Ref. Nº 5 /2020 Contratação por Tempo Indeterminado Técnico Superior

Ao dia 02 do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte, reuniu o Júri do concurso aberto por Deliberação de Câmara nº 290/2020, datada de 15 de julho de 2020, constituído por Paulo Pires Santos, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Ana Cristina Lameira Cruz, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Ana Isabel Galinha Moital, Técnica Superior da Divisão Jurídica e de Administração Geral como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos com relação jurídica de emprego público.

$$CF = ((AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)) / 100$$

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público.

$$CF = ((PC \times 0,40) + (EPS \times 0,35) + (AP \times 0,25)) / 100$$

1. Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Assim, na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

$$AC = (HA \times 0,20 + FP \times 0,30 + EP \times 0,30 + AD \times 0,20) / 4$$



Barreiro
Câmara Municipal

1.1. **Habilitações Académicas (HA):**

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pré-Bolonha) 17Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado pós-Bolonha) 16Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pré-Bolonha) 14Valores
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura pós-Bolonha) 12Valores

1.2. **Formação Profissional (FP)**, sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto e obtidas nos últimos 5 anos, do seguinte modo:

- Sem formação 0 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas 10 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas..... 12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas..... 14 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas..... 16 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas 18 valores

Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho (20Valores).

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

1.3. **Experiência Profissional (EP)**, serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos de acordo com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

- Sem experiência profissional 0 valores
- Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos 14 valores



Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos	16 valores
Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos	18 valores
Com experiência profissional superior a 9 anos	20 valores

1.4. **Avaliação do Desempenho (AD)**, aplicável aos candidatos referenciados no ponto 9.2.1.4 do aviso de abertura, será considerada a relativa ao último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

2. Prova de Conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos será de forma escrita, de realização individual, de conhecimentos específicos, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e questões de desenvolvimento, com a duração de 1 hora e 30 minutos, destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A Entrevista Profissional de seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, os seguintes aspetos comportamentais:

- **Relacionamento Interpessoal (RI)**, onde se pretende avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, a atitude facilitadora do relacionamento e o modo de lidar com as dificuldades e eventuais conflitos;
- **Espírito de Iniciativa e Criatividade (EIC)**, onde se pretende avaliar a iniciativa e a capacidade de reação e resolução de situações imprevistas;



Barreiro
Câmara Municipal

- **Trabalho em Equipa (TE)**, onde se pretende avaliar a atitude dos candidatos no trabalho em grupo.
- **Disponibilidade (D)**, onde se pretende conhecer a disponibilidade para trabalhar em horários diferenciados.
- **Interesse e Motivação Profissional (IMP)**, onde se pretende conhecer as razões da candidatura, bem como a área funcional de interesse dos candidatos.

A entrevista será valorada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha a seguir transcrita:

Parâmetro	Valoração				
	0	1	2	3	4
RI	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
EIC	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
TE	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
D	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
IMP	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória



O resultado da Entrevista será resultante da soma da valoração atribuída nos 5 parâmetros avaliados.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista será efetuada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

5. Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica, visa 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 referencia o perfil de competências previamente definido. É realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

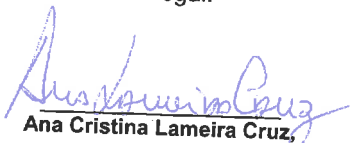
Presidente:



Paulo Pires Santos,

Chefe da Divisão de Recursos Humanos

1º Vogal:



Ana Cristina Lameira Cruz,

Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos

2º Vogal:



Ana Isabel Galinha Moital,

Técnica Superior da Divisão Jurídica e de Administração Geral

