

Procedimento concursal para Constituição de Reserva de Recrutamento na carreira e categoria de Assistente Técnico

Ata de definição de critérios de avaliação

Aos cinco dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e um, na sala de Reuniões reuniu o júri presidido por Raquel Maria Seabra Nunes - Diretora de Departamento e vogais efetivos Márcio Rafael Rodrigues Santos e Ana Marta Carmo Matos Lemos Elias - Técnicos Superiores. com vista à definição dos critérios de avaliação para o referido procedimento.

Nos termos do disposto no n.º 1 a 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, conjugado com o artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes e de forma faseada:

- a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:**

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

- b) Para os restantes candidatos:**

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no formulário tipo de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional.

Assim, a ordenação final destes candidatos será feita da seguinte forma:

Candidatos abrangidos pela alínea a)

OF = AC(40 %) + EAC (30 %) + EPS (30%).

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;



EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; e

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em que: **AC= HL (20%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (20%)**

AC – 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, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros da seguinte forma:

HL – HABILITAÇÕES LITERÁRIAS: 12º ano ou equiparado.

Habilitações exigidas: 16 valores

Habilitações superiores às exigidas: 20 valores

EP – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Sem experiência	10 valores
< a 3 anos	12 valores
= ou > a 3 anos e < 6 anos	14 valores
= ou > a 6 anos e < 9 anos	16 valores
= ou > a 9 anos e < 12 anos	18 valores
= ou mais de 12 anos	20 valores

FP – FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função realizada nos últimos 3 anos;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação: são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 e 10 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 20 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem formação	8 valores
Até 4 unidades de crédito	10 valores
Mais de 4 até 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 15,5 unidades de crédito	16 valores
Igual ou superior a 16 unidades de crédito	20 valores

AD – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

Será ponderada a avaliação relativa aos biénios 2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020 em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

$AD = (2015/2016 + 2017/2018 + 2019/2020) / 3$

Até 3 pontos – 14 valores

De 3,01 a 3,99 pontos – 16 valores

A partir de 4 pontos – 20 valores

EAC – 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 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.

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 dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO — a realizar pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, entre entrevistador e entrevistado, relacionados com o perfil de competências previamente definido e resultando a sua valoração numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre.

Para os candidatos abrangidos pela alínea b)

OF = PC (35%) + AP (35%) + EPS (30%)

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Em que:

PC – PROVA DE CONHECIMENTOS:

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 1h e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e versará sobre o seguinte programa:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP aprovada em anexo de acordo com o art.º 2º) do art.º 1º ao art.º 244º e do art.º 276º ao art.º 313.º; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (Código do Trabalho do art.º 237º ao art.º 257º; Decreto-Lei 4/2015 de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo); Lei 72/2020, de 16 de novembro, (Estabelece um regime transitório de simplificação de procedimentos administrativos e altera o Código de Procedimento Administrativo), Decreto-Lei 135/99 alterado e republicado pelo Decreto-Lei 73/2014 (com alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 74/2017, de 21; Decreto de Lei 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atual – Código dos Contratos Públicos; Lei 73/2013, de 3 de setembro, na sua versão atual - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais e Lei 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua versão atual - Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas.

AV – 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 referência o perfil de competências previamente definido.

A aplicação deste método de seleção será efetuada por técnicos especializados.

É valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:

A realizar pelo júri, com a duração máxima de 20 minutos, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação

estabelecida, entre entrevistador e entrevistado, relacionados com o perfil de competências previamente definido e resultando a sua valoração numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha anexa, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre.

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O júri
Raquel Nunes
Cláudio Santos
André Lopes