

ATA N.º 1

Procedimento concursal de carater urgente para a constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado restrito a candidatos abrangidos pelo Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários (PREVAP)

Ao vigésimo quarto dia do mês de abril de 2018, no edifício da Paços do Município de Figueira de Castelo Rodrigo, reuniu o júri do procedimento concursal supra identificado, designado por despacho nº 63 – A do Presidente da Câmara Municipal de 23 de Abril de 2018, constituído pela Margarida Maria Pacheco Poiarez Santos, Técnica Superior do Município de Figueira de Castelo Rodrigo, que preside, e pelos Vogais Efetivos, Ângela Maria Rocha de Lima Rodrigues, Técnica Superior do Município de Figueira de Castelo Rodrigo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e António Miguel Cancela dos Santos Torres, Técnico Superior do Município de Figueira de Castelo Rodrigo, para a Referência: J, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho necessário na carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, visando a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto no âmbito da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários (PREVAP).

A reunião do júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:

1. Métodos de seleção a utilizar.
2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final.

1 - Identificação dos métodos de seleção a utilizar

Por estar em causa a constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e atento ao disposto no artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, doravante PREVAP o presente procedimento concursal segue o disposto na Portaria n.º 83-



A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

Ao procedimento concursal são aplicáveis os métodos de seleção de avaliação curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso e, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a Entrevista Profissional de Seleção, tudo nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da PREVAP.

Método de seleção:

Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; habilitação académica, formação profissional relevante para o desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, avaliação de desempenho relativa ao último período, últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de uma média ponderada dos elementos a avaliar.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS será realizada pelo júri e é avaliada segundo classificativos de Elevado, Bom, Suficiente; Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Conforme o disposto no n.º 12, do artigo 18.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é



eliminatório pela ordem indicada, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos.

2 - Definição dos critérios e ponderações, dos métodos de seleção e avaliação final

Procedimento concursal com apenas 1 opositor para o mesmo posto de trabalho:

Nos termos dos n.ºs 1 e 6 do artigo 10.º da PREVAP, por remissão para artigo 11.º da Portaria, a Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 70% da valoração final, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das pontuações dos seguintes fatores a avaliar e obedecendo à seguinte fórmula:

$$AC = HA (10\%) + FP(10\%) + EP (80\%)$$

- HA – Habilitações Académicas

- FP – Formação Profissional

- EP – Experiência Profissional

Habilitações Académicas – será ponderada de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será o seguinte:

Habilitação exigida para o posto de trabalho em causa = 18 valores

Habilitação superior à exigida para o posto de trabalho em causa = 20 valores

Formação profissional – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relevantes para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

Sem formação = 0 valores

Até 50 horas = 10 valores



De 51 a 300 horas = 15 valores

Mais de 300 horas = 20 valores

Experiência profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera, de acordo com a alínea c) do artigo 11º da referida Portaria, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho da seguinte forma:

Até 1 ano ----- 10 valores

De 1 ano a 1 ano e 6 meses -----15 valores

De 1 ano e 6 meses a 3 anos ----- 18 valores

Mais de 3 anos-----20 valores

Atendendo a que os oponentes ao referido procedimento concursal poderão não conseguir apresentar documento comprovativo que ateste a referida avaliação, o júri delibera atribuir aos mesmos a pontuação de 10 valores.

Procedimento Concursal com mais de 1 opositor para o mesmo posto de trabalho:

Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção será 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, nos termos do disposto no n.º 6, do artigo 18.º da Portaria.

Na entrevista profissional de seleção, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta os seguintes fatores:

- 1) Sentido crítico (SC)
- 2) Motivação (M)



- 3) Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)
- 4) Experiência profissional (EP)

Sentido Crítico (SC) – Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

Elevado – 20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

Bom – 16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho de funções;

Suficiente – 12 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado - 20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom - 16 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente - 12 valores - Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente - 4 valores - Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte



enquadramento:

Elevado - 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom - 16 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente - 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – 8 valores - Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente - 4 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.

Experiência profissional (EP) – Enquadramento do candidato nos níveis abaixo com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação.

Elevada - 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;

Boa - 16 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;

Suficiente - 12 valores - Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Reduzida – 8 valores - Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente - 4 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada



fator, definindo-se os seguintes intervalos:

Menor ou igual a 4 = 4

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8

Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12

Maior que 12 e menor que 16 = 16

Igual a 16 até 20 = 20

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$CF = (SC + M + CEFV + EP) / 4$$

O júri apreciará estes fatores de acordo com a ficha em anexo que faz parte integrante desta ata.

Classificação Final (CF):

- A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas;
- Quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção, a (CF) será expressa, de igual modo, de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula, em que:

$$CF = (70\%) AC + (30\%) EPS$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento Concursal com apenas 1 opositor para o mesmo posto de trabalho:

AC = Avaliação Curricular (Ponderação de 100%, expressa numa escala de 0 a 20 valores)

Procedimento Concursal com mais de 1 opositor para o mesmo posto de trabalho:

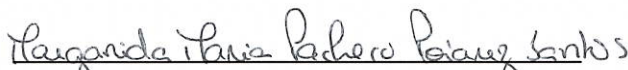
- Avaliação Curricular, com uma ponderação de 70% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores;
- Entrevista Profissional de Seleção, com uma ponderação de 30% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores.



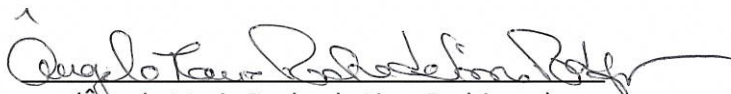
Todas as deliberações do júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

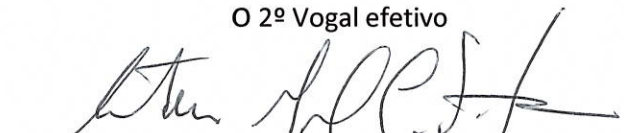
O Presidente do Júri


(Margarida Maria Pacheco Poiarez Santos)

O 1º Vogal efetivo


(Ângela Maria Rocha de Lima Rodrigues)

O 2º Vogal efetivo


(António Miguel Cancela dos Santos Torres)

