



ATA Nº 1

-----Aos catorze dias do mês de maio do ano de dois mil e dezoito, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, o Dr. Carlos Silva, dirigente intermédio de 3.º grau da Loja do Município, Dr.ª Rita Moreira, Técnica Superior e Dr.ª Cristina Andrade, diretora de Departamento de Recursos Humanos, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 técnico superior (licenciatura em Psicologia), para a Loja do Município, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo.

-----Aberta a presente reunião às onze horas e Quarenta minutos, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar no presente procedimento serão os previstos no art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e nº 1 do art.º 6.º e alínea a) do n.º 1 do art.º 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação.-----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar para todos os Concursos serão:-----

-----a) Prova de conhecimento, destinada a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

-----A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel, composta por perguntas de desenvolvimento e de perguntas diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos: -----

-----**Legislação geral** – Decreto -Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Decreto -Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto -Lei n.º 73/2014, de 13 de maio — modernização administrativa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — regime jurídico das autarquias locais; Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação — Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado; Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto — adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho — níveis da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas; Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de dezembro - tabela remuneratória única.-----

Legislação e/ou bibliografia específica (obras de referência): Barros -Duarte, C., & Cunha, L, Avaliação dos fatores psicossociais de risco: contributos do Inquérito INSAT., Civeri publishing, 2014 (In H. Veloso Neto, J. Areosa & P. Areses (Eds.), Manual sobre riscos psicossociais no trabalho (pp.333 -346)); Chiavenato, I., Gestão de Pessoas, Editora MANOLE, 2014; Cunha, M, Rego, A.,Cunha, R.C.,



Cabral -Cardoso, C, Manual de Comportamento Organizacional e Gestão, Editora RH, 2007; Fanchada, M., Psicologia das relações interpessoais, Edições Sílabo, 2014; Moreira, I., A excelência no atendimento, Editora Lidel, 2014; Rohrich, O., Rocha, A. & Miguel, A., Gestão emocional de equipas em ambiente de projeto, Editora FCA, 2014; Santos, M., Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos, Laboreal (revista eletrónica) — Vol.2, n.º 1, 2006 (pp. 34 -41).-----

-----b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, 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; -----

-----c) Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar de uma 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.-----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----**OF = PC (40 %) + AP (30 %) + EPS (30 %)** -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final-----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

-----**a) Avaliação curricular,** integrando os seguintes elementos:-----

HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

-----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

-----Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores-----

-----Formação profissional: -----O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:

-----Nenhuma unidade de crédito: 8 valores; -----

-----De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----

-----De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----

-----De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;-----



-----De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;-----

-----Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.-----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.-----

-----Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:-----

-----Menos de um ano – 8 valores;-----

-----Entre um e dois anos – 10 valores;-----

-----Entre três e quatro anos – 12 valores;-----

-----Entre cinco e seis anos – 14 valores;-----

-----Entre sete e oito anos – 16 valores;-----

-----Entre nove e dez anos – 18 valores;-----

-----Mais de dez anos – 20 valores.-----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.-----

-----Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.-----

-----Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

-----4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;-----

-----4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 15 valores;-----

-----3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores;-----

-----1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores.-----

-----Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.-----

-----Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----

-----AC = HAB (15%) + FP(30%) + EP(30%) + AD(25%)-----

em que:-----



-----AC = Avaliação Curricular-----

-----HAB = Habilitação Académica-----

-----FP = Formação Profissional-----

-----EP = Experiência Profissional-----

-----AD = Avaliação de Desempenho-----

-----**b) 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.-----

-----**c) Entrevista Profissional de Seleção.**-----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

-----**OF = AC (40 %) + EAC (30 %) + EPS (30 %)**-----

-----Em que:-----

-----OF – Ordenação Final-----

-----AC – Avaliação Curricular-----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências-----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)-----

-----Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços.-----

-----Em caso excepcional, devidamente fundamentado, se o número de candidato/a(s) for demasiado elevado que a utilização dos métodos de seleção acima se torne impraticável, poderá ser utilizado apenas o método de avaliação curricular/prova de conhecimentos, conforme n.º 5 do art.º 36.º da LTFP.

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

O Júri,

António A. L. P. L. d. S. L.

Rita de Almeida Pereira
