



Rute Rijo
AP

ATA Nº 1

-----Aos 04 dias do mês de março de 2022, pelas 10h00, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Dr.^a Cristina Andrade, Diretora de Departamento de Recursos Humanos; presidente do júri, Dr.^a Rute Tavares Rijo, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Dr. Romeu Rodrigues, Chefe de Divisão de Recrutamento e Gestão de Carreiras, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal para 1 técnico superior (área de Gestão de Recursos Humanos) para a Divisão de Gestão de Recursos Humanos, publicado na Bolsa de Emprego Público, código de oferta: OE202203/0155, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo. -

-----a) Prova de conhecimento, destinada a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as 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, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase). -----

-----A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas 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: -----

-----Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação — Modernização Administrativa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação — 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 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação — Tramitação do Procedimento Concursal de Recrutamento; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação — Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro — 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, na sua atual redação — 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. -----

-----b) **Avaliação psicológica** destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

-----A avaliação psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; -----

-----Na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20,00 valores; Bom – 16,00 valores; Suficiente – 12,00 valores; Reduzido – 8,00 valores e Insuficiente – 4,00 valores. -----



-----c) **Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. -----

-----O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as 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/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as 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**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, 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. -----

-----A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: -----

-----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; -----



AP
 Zete Ziji
 P

-----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, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.-----

-----Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. 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/as candidatos/as 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/a candidato/a 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 – 16 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/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 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. -----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. -----

-----**c) Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. -----

-----O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a 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/as candidatos/as 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) -----

-----A aplicação dos métodos de seleção, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências, será da competência do Núcleo de Avaliação Psicológica e da Equipa de Entrevistas de Avaliação de Competências respetivamente, designada por despacho da Dirigente máxima do serviço e constituídas por técnicos/as devidamente especializados/as para o efeito e que fazem parte integrante do mapa de pessoal da Autarquia. -----



-----Em situações de igualdade de valorção, serão aplicados os critérios definidos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. Subsistindo a igualdade, a preferência de valorção será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso e candidato/a com habilitação literária superior. -----

----- 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,






