

MUNICÍPIO DE ALPIARÇA

Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior (Economia)

Ata n.º 1

Aos 16 dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e um nos Paços do Município de Alpiarça, pelas 15h00m, reuniu o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior (Economia), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Alpiarça, autorizado por despacho de 16 de março de 2021 do senhor Vereador João Pedro Costa Arraiolos.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

1 – De acordo com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12 – A/2021 de 11 de janeiro, que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 6.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, o júri optou pelos seguintes métodos de seleção:

1.1 – Métodos de seleção obrigatórios:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP): para os restantes candidatos;

1.2 – Método de seleção facultativo:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): para todos os candidatos.

Nota: Os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

2) A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas de todos os métodos de seleção aplicados, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através das seguintes fórmulas:

2.1 – Fórmulas da classificação e ordenação final dos candidatos:

a) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%);$$

b) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (AC \times 45 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

2.2 – Prova de Conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a prova será escrita, de natureza teórica e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla de realização individual, efetuadas em suporte de papel, sendo valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Terá a duração máxima de 90 (noventa) minutos e versará sobre as seguintes matérias:

- a) Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua redação atual;
- b) Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual;
- c) Regulamento UE 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril (relativo à proteção de dados pessoais) e Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Lei de execução do RGPD);
- d) Decreto-Lei n.º 192/2015 de 11 de setembro, na redação atual (Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Pública – SNC-AP);
- e) Portaria n.º 218/2016 de 9 de agosto, na redação atual (Regime Simplificado do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas);
- f) Lei n.º 73/2013, de 3 setembro na redação atual (Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais);
- g) Lei n.º 8/2012 de 21 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 127/2012 de 21 de junho na redação atual (Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso);
- H) Norma de Controlo Interno do Município de Alpiarça.

Nota: Existe a possibilidade de consulta dos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentados;

2.3 – Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos de modo a estabelecer um prognóstico de adaptação ao posto de trabalho, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores;

2.4 – Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Este método será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 10 \%) + (EP \times 60 \%) + (AD \times 10 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação de Desempenho;

a) HA = Habilitação Académica:

- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura - 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores

b) FP = Formação profissional:

- Sem formação profissional - 0 valores;
- Com formação profissional de duração igual ou inferior a 60 horas - 10 valores;
- Com formação profissional de duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas - 16 valores;
- Com formação profissional de duração superior a 100 horas - 20 valores.

Nota: sempre que não seja feita referência ao número de horas, um dia de formação corresponderá a 7 horas.

c) EP = Experiência Profissional:

- Sem experiência profissional na área específica de atividade - 0 valores;
- Com experiência profissional igual ou inferior a 1 ano na área específica de atividade - 10 valores;
- Com experiência profissional superior a 1 ano e igual ou inferior a 3 anos na área específica de atividade - 12 valores;
- Com experiência profissional superior a 3 anos e inferior a 5 anos na área específica de atividade - 16 valores;
- Com experiência profissional superior a 5 anos na área específica de atividade - 20 valores;

d) AD = Avaliação Desempenho:

- Desempenho relevante/excelente (de 4 a 5) - 20 valores;
- Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - 16 valores;
- Sem avaliação de desempenho ou desempenho inadequado (de 1 a 1,999) - 8 valores;

2.5 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado e versará sobre os seguintes aspetos: Experiência profissional na área a recrutar; Capacidade de comunicação e de se expressar com clareza e precisão; Ser assertivo na exposição das ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros; Relacionamento interpessoal: interage de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos; Pró-atividade, no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo; Motivação, para perseguir com determinação a concretização dos objetivos e níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversas; Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

Será avaliada da seguinte forma: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores.

Os candidatos que obtenham níveis de classificação de Insuficiente ou Reduzido, serão excluídos.

2.6 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos seguintes fatores: Experiência profissional (EP); Capacidade de Comunicação (CC); Relacionamento Interpessoal (RI).

A classificação de cada fator far-se-á da seguinte forma: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; Insuficiente - 4 valores.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula: $EPS = (EP + CC + RI)/3$.

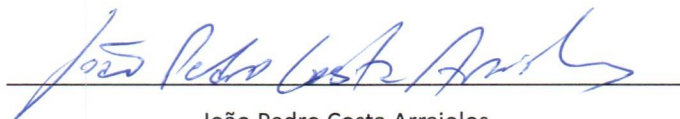
Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção.

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, tal como supra definido.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12 – A/2021 de 11 de janeiro e subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, atender-se-á à maior valoração no fator "Experiência Profissional".

Dada por finda a missão do júri, foi a reunião encerrada eram 16 horas e de tudo para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.

Presidente do Júri



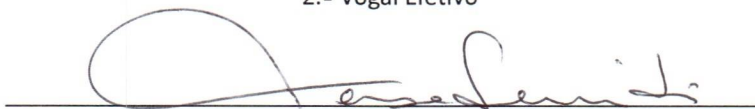
João Pedro Costa Arraiolos

1.º Vogal Efetivo



Nuno Miguel Tendeiro Paulino

2.º Vogal Efetivo



Teresa Paula Lourenço Leocádio