



Município da Ribeira Brava
9350-213 Ribeira Brava

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Procedimento Concursal comum de recrutamento para a ocupação de vários postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos três dias do mês de março de dois mil e dezassete, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal da Ribeira Brava, o júri do Procedimento Concursal acima mencionado, onde foi analisado e aprovado os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de avaliação final constantes nesta ata.

Os métodos de seleção serão os definidos na Lei 35/2014, 20 de junho, conjugado com os definidos na Portaria n.º 83-A/2009, 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, 6 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos/as em geral:

1. Prova de Conhecimento (PC)
2. Avaliação Psicológica (AP)
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

B) Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadores do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

4. Avaliação Curricular (AC)
5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Os candidatos que estejam integrados na situação B), podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos na situação A).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. Prova de Conhecimento (PC): Com uma ponderação de 45%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessário ao exercício das funções. A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com questões de escolha múltipla, com a duração máxima de 45 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes na presente ata, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A prova incidirá sobre a seguinte legislação:

Referencia A:

- Lei n.º 147/99, 1 de setembro, alterada pela Lei n.º 142/2015, 8 de setembro - Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;
- Rendimento Social de Inserção;
- Lei n.º 35/2014, 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Referencia B:

- Lei n.º 35/2014, 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei 75/2013, 12 de setembro – Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-lei n.º 18/2008, 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos;
- Norma de Controlo Interno;
- Auditoria;

Referencia C:

- Decreto-Lei n.º 54-A/99, 22 de fevereiro - Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 158/2009, 13 de julho – Sistema de Normalização Contabilística;
- Lei n.º 35/2014, 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Referencia D:

- Lei n.º 75/2013, 12 de setembro - Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei nº18/2008, 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos;
- Lei n.º 35/2014, 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Referencia E:

- Lei n.º 75/2013, 12 de setembro - Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 35/2014, 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, 28 de dezembro – Estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do desempenho na Administração Pública.

2. ***Avaliação Psicológica (AP):*** Com uma ponderação de 25% 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 preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. (art.º18, nº3 Portaria)

3. ***Entrevista Profissional de Seleção (EPS):*** Com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 minutos, 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média

aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os descritos mais a frente, no ponto n.º6.

4. **Avaliação Curricular (AC):** Com uma ponderação de 45% e visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Este método será valorado de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou esta função:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Sendo,

HA – Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Habilitações académicas de nível superior ao exigido na candidatura - 20 valores

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Ações de formação com duração < 14 horas – 0,5 valores/cada ação;

Ações de formação com duração > 14 horas e < 35 horas – 1 valor/cada ação;

Ações de formação com duração > 35 horas e < 60 horas – 1,5 valores/cada ação;

Ações de formação com duração > 60 horas e < 100 horas – 2 valores/cada ação;

Ações de formação com duração > 100 horas – 2,5 valores/cada ação;



EP – Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a um ano – 1 valor

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 4 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 6 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos – 8 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 12 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos – 14valores;

Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos – 16 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos – 18 valores;

Igual ou superior a 18 anos – 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional **que se encontre devidamente comprovado.**

AD – Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticos às do posto de trabalho a ocupar;

Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado – 5 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), considera-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

5. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Com uma ponderação de 25% e visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

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, avaliado 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.

6. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** Com uma ponderação de 30% e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.


6.1. Critérios de Avaliação:

Critério 1 – Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – insuficiente (4 valores);
- b) Atitude pouco adequada e pouca motivação – reduzido (8 valores)
- c) Atitude e motivação adequadas – suficiente (12 valores);
- d) Atitude e motivação muito adequadas – bom (16 valores);
- e) Atitude e motivação excelentes (20 valores);

Critério 2 – Conhecimentos e formação para o exercício da função:

- a) Ausência de conhecimentos / formação – insuficiente (4 valores);
- b) Poucos conhecimentos / formação – reduzido (8 valores);

- 
- c) Bons conhecimentos / formação – suficiente (12 valores);
 - d) Muito bons conhecimentos / formação – bom (16 valores);
 - e) Excelentes conhecimentos / formação – elevado (20 valores).

Critério 3 – Experiencia na área em que é aberto o procedimento:

- a) Ausência de experiencia – insuficiente (4 valores);
- b) Pouca experiencia – reduzido (8 valores);
- c) Experiencia suficiente – suficiente (12 valores);
- d) Experiencia relevante – bom (16 valores);
- e) Grande Experiencia – elevado (20 valores);

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores)

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e 7 do artigo 18º da Portaria n.º 83-A/2009, 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, 6 de abril, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12,8 e 4 valores

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada das seguintes fórmulas.

- Candidatos nas situações descritas em **A**) - $CF = (0,45*PC) + (0,25*AP) + (0,30*EPS)$;
- Candidatos nas situações descritas em **B**) - $CF = (0,45*AC) + (0,25*EAC) + (0,30*EPS)$;

Sendo,

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ou

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º1 do artigo 37º da Lei 35/2014, 20 de junho.

Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

Atentando a urgência e celeridade do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

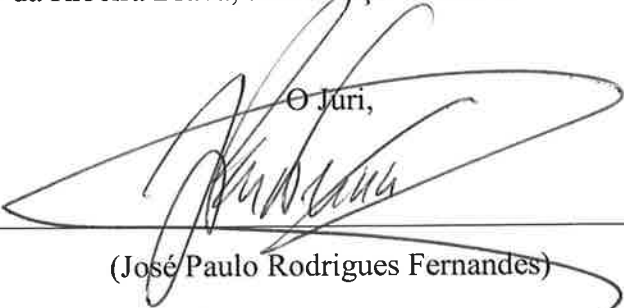
Nestes termos, proceder-se-á:

1. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método eliminatório.
2. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicação do procedimento concursal.

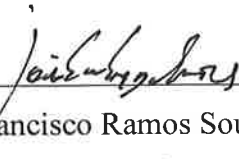
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes.

Paços do Concelho da Ribeira Brava, 3 de março de 2017.

O Júri,



(José Paulo Rodrigues Fernandes)



(João Francisco Ramos Sousa dos Santos)



(Maria Isabel da Silva Andrade Freitas)

