



**Município da Ribeira Brava**  
**9350-213 Ribeira Brava**

## ***ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO***

### ***Procedimento Concursal comum de recrutamento para a ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado***

Aos dezasseis dias do mês de setembro, 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 125-A/2019, de 30 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos /as em geral:


1. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)
2. Avaliação Psicológica (AP)
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

B) Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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 métodos de seleção que estão integrados na situação A), podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos na situação B).

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



**A Prova Escrita de Conhecimentos(PEC):** Com uma ponderação de 40%, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, será de natureza teórica, sob a forma escrita, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. A prova terá a duração de 45 minutos, com 10 minutos de tolerância e sem possibilidade de consulta aos diplomas legais.

A prova incidirá sobre a seguinte legislação:

Referência A:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
  - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP).
2. **Avaliação Psicológica (AP):** Com uma ponderação de 30%, 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 uma entidade pública especializada, 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, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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 Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação relacionados com a Experiência profissional; Registo de motivação e interesse profissional; Capacidade de comunicação; e Relacionamento interpessoal,

sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. Os critérios da Entrevista de Seleção são descritos mais à frente, no ponto n.º 6.

**4. Avaliação Curricular (AC):** Com uma ponderação de 35%, visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. 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 de Base (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD).

Este método será valorado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 2) + (AD)]/5$$

em que:

**HA = Habilitação Académica de Base** – 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 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 – 14 valores;
- 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** - Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Lei n.º 66-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), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

5. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Com ponderação de 35%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente;
- (maior que) 6 e (menor que)10 valores = Reduzido;
- (igual ou maior que)10 e (menor que)14 = Suficiente;
- (igual ou maior que)14 e (menor que)18 = Bom;
- (igual ou maior que)18 e (igual ou menor que)20 = Elevado.

6. **Entrevista Profissional de Seleção(EPS):** Com 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 Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação relacionados com a Experiência profissional; Registo de motivação e interesse profissional; Capacidade de comunicação; e 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** – Experiência na área em que é aberto o procedimento:

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4valores);
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores);
- c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores);
- d) Experiência relevante – bom (16 valores);
- e) Grande Experiência – 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 (4valores);
- 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).

A 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 5 e 6 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 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)**  $CF = (PEC \times 40 \%) + (AP \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$
- Candidatos nas situações descritas em **B)** -  $CF = (AC \times 35 \%) + (EAC \times 35 \%) + (EPS \times 30 \%)$ ;



**Sendo,**

CF = Classificação Final  
PEC = Prova Escrita de Conhecimentos  
AP = Avaliação Psicológica  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

OU

CF = Classificação Final  
AC = Avaliação Curricular  
EAC = Entrevista Profissional 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 linha d) do n.º 1 do artigo 37º da Lei 35/2014, 20 de junho.

Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

Atentando à urgência e celeridade do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 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 da classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram 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, 16 de setembro de 2019.

O Júri  
  
\_\_\_\_\_  
(José Paulo Rodrigues Fernandes)

  
\_\_\_\_\_  
(Maria Isabel da Silva Andrade Freitas)

  
\_\_\_\_\_  
(Ana Sofia Feitas Nunes)