



MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

Acta n.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 10
POSTOS DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE
EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO (Proc.º 03-B/2016)**

Técnico superior (Ciências da informação e Documentação), um posto de trabalho

[1.ª Reunião do Júri do Procedimento]

Monchique, 27 de dezembro de 2016

Dec. M
R600



MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO (PROC.º 03-B/2016) – TÉCNICO SUPERIOR (CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO), UM POSTO DE TRABALHO.

ACTA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês de dezembro do ano dois mil e dezasseis, pelas 13:30 horas, nos Paços do Município de Monchique, sito na Travessa da Portela, n.º 2, em Monchique, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (Ciências da informação e Documentação), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Monchique, aberto pelo despacho n.º RH.006/2016, de 22-dez, proferido pela Vereadora do pelouro de Recursos Humanos, cujo aviso aguarda publicação em *Diário da República*.

Compareceram os membros efectivos do Júri do Procedimento, a saber: Dra. ROMÉLIA ISABEL MARQUES GAIO (técnico superior), Dra. FILIPA ISABEL FRANCISCO DOMINGOS (técnico superior) e Dr. VICTOR MANUEL DOS SANTOS CORREIA (técnico superior), respectivamente, presidente, primeira e segundo vogais.

O Júri do procedimento reuniu para efeitos do disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 22.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr, no uso da competência conferida pela alínea c) do n.º 2 do mesmo artigo do referido diploma legal, com a seguinte:

ORDEM DE TRABALHOS

Ponto único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A PONDERAÇÃO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO.

Verificada a existência de quórum, a presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado.

O referido despacho da Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos determinou a abertura do procedimento concursal comum de contratação de um técnico superior (na área ocupacional de Ciências da informação e Documentação, em resultado da necessidade dos serviços), na modalidade

[Handwritten signature]
P. 2016



MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, onde fossem utilizados os dois métodos de selecção obrigatórios, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20-jun (LTFP). -----

----- Nestes termos, o *Júri do Procedimento* deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

----- **1) Ponderação dos métodos de selecção:** -----

----- No presente recrutamento são utilizados os métodos de selecção, previstos nos n.º 1 e n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

----- **1.1) MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:** -----

----- No presente recrutamento são utilizados os métodos de selecção obrigatórios previstos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação psicológica (AP), com uma ponderação de 60% e 40%, respetivamente. -----

----- **1.1.1) Prova de Conhecimentos** – visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções e atividades inerentes ao posto de trabalho. -----

----- A prova em apreço, terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, com duração de duas horas e será relacionada com a formação académica de base exigida para as funções ou atividades, bem como temas relativos aos direitos e deveres da função pública. A referida prova versará sobre matérias diretamente relacionadas com a atividade de técnico superior e área ocupacional de Ciências da informação e Documentação, possuindo natureza claramente técnica. -----

----- As questões a integrar na prova deverão ter em conta o grau de complexidade do posto de trabalho a ocupar, conforme a carreira ou categoria, devendo o júri fundamentar as classificações atribuídas, designadamente, através do registo em ata das questões colocadas, respetiva cotação e ponderação. O júri elaborará grelha, ficha ou outro meio de registo para servir de suporte à avaliação da prova de conhecimentos. -----

----- O *Júri* reunirá no prazo de quinze dias para definir os conteúdos temáticos sobre os quais incidirá a prova de conhecimentos, elaborando a respectiva lista de bibliografia e legislação que deverá ser publicitada no *site* e junto dos candidatos aquando da admissão. -----

----- **1.1.2) Avaliação psicológica** – 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 aplicação deste método é efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. -----

[Handwritten signature]
Rocio



MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

----- A avaliação psicológica será constituída por quatro etapas: avaliação das características de personalidade e competências comportamentais; avaliação das aptidões cognitivas; produção das fichas individuais com valoração final; entrega dos resultados e das fichas individuais dos candidatos.

----- Para efeitos de registo, por cada candidato é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros. -----

----- A valoração final da avaliação psicológica, será expressa na menção classificativa de «Apto» ou «Não Apto», com indicação do nível classificativo de: *Elevado* (20 valores), *Bom* (16 valores), *Suficiente* (12 valores), *Reduzido* (8 valores) e *Insuficiente* (4 valores). -----

----- 1.2) MÉTODOS DE SELECÇÃO: -----

----- No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras 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 actividade – salvo se, no formulário de candidatura, expressamente o afastarem –, os métodos de selecção são os seguintes: *avaliação curricular* (AC) e *entrevista de avaliação de competências* (EAC), com uma ponderação de 60% e 40%, respectivamente. -----

----- 1.2.1) Na *avaliação curricular*, incidente especialmente sobre funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, serão considerados os seguintes parâmetros obrigatórios: *habilitação académica* (HA), *formação profissional* (FP), *experiência profissional* (EP) e *avaliação de desempenho* (AD). Na *habilitação académica* (HA) será ponderada a escolaridade obrigatória e a habilitação exigida (licenciatura em Ciências da informação e Documentação); na *formação profissional* (FP), serão valoradas as acções de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; na *experiência profissional* (EP) serão valoradas as funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; na *avaliação do desempenho* (AD) será valorada a relativa ao último ano em que o candidato executou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

----- A nota final da *avaliação curricular* é calculada pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA \times 0,2) + (FP \times 0,3) + (EP \times 0,4) + (AD \times 0,1)]$$

----- A classificação final do método obrigatório “avaliação curricular” é obtida de acordo com o vínculo do candidato à administração pública: -----

Alu. Recio



MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

QUADRO I – Classificação Final do método obrigatório “Avaliação Curricular”,
para o candidato que já tenha exercido funções na administração pública

$$\text{CAC} = \frac{(\text{HA} + \text{FP} + \text{EP} + \text{AD})}{4}$$

QUADRO II – Classificação Final do método obrigatório “Avaliação Curricular”,
para o candidato sem vínculo à administração pública

$$\text{CAC} = \frac{(\text{HA} + \text{FP} + \text{EP})}{3}$$

----- As ponderações dos factores – *Habilitação Académica (HA)*, *Formação Profissional (FP)*, *Experiência Profissional (EP)* e *Avaliação de Desempenho (AD)* – integrantes deste método de selecção traduzem a importância relativa que o *Júri* entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

----- 1.2.1.1. **Habilitações Académicas (HA)** – constituem um factor obrigatório do método de selecção “avaliação curricular”. Neste procedimento exige-se que os candidatos sejam detentores de licenciatura em Ciências da informação e Documentação, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional. Tal exigência relaciona-se com as actividades caracterizadoras do posto de trabalho e complexidade das mesmas (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior, de acordo na alínea *a)* do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP. -----

----- Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao exigido, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstracto, conferirem aos detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste factor na avaliação curricular. -----

----- Assim, o *Júri* deliberou atribuir valoração conforme quadro seguinte, a saber: -----

QUADRO III – Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Habilitação própria	15 valores
Habilitação Superior – Pós-graduação	16 valores
Habilitação Superior – Mestrado	18 valores
Habilitação Superior - Doutoramento	20 valores

----- 1.2.1.2. **Formação Profissional (FP)** – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este factor integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que apenas se considerará a formação profissional, obtida nos últimos cinco anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto

Rea



MUNICÍPIO DE MONCHIQUE
– CÂMARA MUNICIPAL –

de trabalho a preencher. -----

----- Assim, na avaliação deste factor o *Júri* deliberou considerar apenas a formação profissional devidamente comprovadas. Sendo a valoração definida nos seguintes termos, até ao limite máximo de 20 (vinte) valores, a saber: -----

QUADRO IV – Formação Profissional (FP)

Formação	Valoração por cada acção
Sem formação	0,0 valores
Acções de duração até 7 horas	5,0 valores
Acções de duração entre 8 e 35 horas	10,0 valores
Acções de duração entre 36 e 70 horas	12,0 valores
Acções de duração entre 71 e 105 horas	14,0 valores
Acções de duração entre 106 e 150 horas	16,0 valores
Acções de duração superior a 150 horas	20,0 valores


----- 1.2.1.3. **Experiência Profissional (EP)** – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/actividades já exercidas e a actividade caracterizadora do lugar a preencher. A adequação funcional dos candidatos – ou seja, a sua qualificação – depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas. Assim, deliberou o *Júri* ponderar o exercício efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas (grau 3), pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada e detalhada, nos seguintes termos: -----

QUADRO V – Experiência Profissional

Experiência profissional	Valoração por cada item
Sem experiência profissional	0,0 valores
Com experiência profissional	10,0 valores acrescidos de:
– até 12 meses	1 valor
– de 1 ano a 2 anos	2 valores
– de 2 a 3 anos	3 valores
– de 3 a 4 anos	4 valores
– de 4 a 5 anos	5 valores
– mais de 5 anos	10 valores

----- Mais deliberou o *Júri* determinar que os factores constantes do quadro V são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerceu funções, sendo pontuados no factor “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. Dada a relevância dos critérios inerentes, para efeito de avaliação, a informação constante do presente quadro terá, obrigatoriamente, que constar do aviso de abertura do procedimento concursal. -----

----- 1.2.1.4. **Avaliação do Desempenho (AD)** – considerada na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência


 [Handwritten text/signature]



MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----
 ----- Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto. -----

QUADRO VI – Avaliação do Desempenho

Escala do SIADAP (art.º 37.º da Lei n.º 66-B/2007)	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante (4,5 a 5,0)	20,00
Desempenho Relevante (4,0 a 4,449)	18,00
Desempenho Adequado (3 a 3,999)	16,00
Desempenho Adequado (2,0 a 2,999)	10,00
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	6,00

----- 1.2.2) Na *entrevista de avaliação de competências*, através de uma relação interpessoal, serão obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- A aplicação deste método será efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. O método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de: *Elevado* (20 valores), *Bom* (16 valores), *Suficiente* (12 valores), *Reduzido* (8 valores) e *Insuficiente* (4 valores). -----

----- As competências comportamentais consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos são as seguintes: *a) Orientação para o serviço público (OSP); b) Trabalho de equipa e cooperação (TEC); c) Relacionamento interpessoal (RI); d) Tolerância à pressão e contrariedades (TPC).* -----

----- A classificação destes factores far-se-á de acordo com a grelha constante do quadro VII, que será utilizada em sede de entrevista: -----

QUADRO VII – Entrevista de avaliação de competências

Competência	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
Orientação para o serviço público					
Trabalho de equipa e cooperação					
Relacionamento interpessoal					
Tolerância à pressão e contrariedades					

----- A *Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (CEAC)* será obtida através da seguinte fórmula: -----

*Delegado
Rego*



MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

QUADRO VIII – Classificação Final do método obrigatório “Entrevista de Avaliação de Competências”

$$\text{CEAC} = \frac{(\text{OSP} + \text{TEC} + \text{RI} + \text{TPC})}{4}$$

2) Valoração, classificação final e Efeitos da aplicação dos métodos de selecção:

No presente recrutamento cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoitem, será eliminatório pela ordem enunciada na lei.

Os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores, na aplicação de cada método de selecção, sendo que no caso de tal não suceder serão de imediato eliminados, de acordo com o disposto no n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr.

Nos termos previstos no artigo 34.º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

QUADRO IX – Ordenação Final (prevista no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP)

$$\text{CF} = (0,60 \text{ PC}) + (0,40 \text{ AP})$$

QUADRO X – Ordenação Final (prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP)

$$\text{CF} = (0,60 \text{ AC}) + (0,40 \text{ EAC})$$

3) Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr. No caso de subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no factor “Experiência Profissional”.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente acta, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

A Presidente,

O 1.º Vogal efectivo,

O 2.º Vogal efectivo,