

ACTA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

Concurso para contratação por tempo indeterminado de 1 Técnico Superior (área Gerontologia)

Aos cinco dias do mês de fevereiro de dois mil e dezanove, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara em 04 de fevereiro do ano em curso, com a presença de Maria Manuela Henriques Coelho Silva, Chefe Divisão, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos, Catarina Santos Ferreira, Técnica Superior e Maria Nazaré Ferreira Martins, Chefe Divisão Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção obrigatórios e facultativos, bem como, fixar os critérios de apreciação e ponderação.

Métodos seleção

a) Para recrutamento de candidatas/as que não se encontrem no exercício de atividades caracterizadoras do posto de trabalho concursado:

Obrigatórios:

- Prova Prática de Conhecimentos
- Avaliação psicológica

Facultativo:

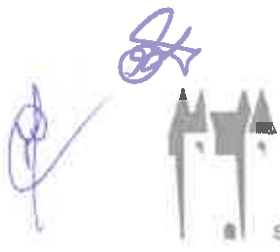
- Entrevista Profissional de seleção

Prova de Conhecimentos Teórica Oral (PCTO) — aos candidatos que exerçam ou, sendo trabalhadores em situação de requalificação, por último tenham exercido funções de conteúdo diferente do inerente aos postos de trabalho a que se refere o presente procedimento e para os que se encontrem a exercer funções de conteúdo idêntico ao que caracteriza este posto de trabalho, mas titulares de outra categoria.

Terá a duração aproximada de uma hora, no âmbito do seguinte programa e será valorada na escala de 0 a 20 valores:

- Carta Ética – Dez princípios da Administração Pública;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação);
- Programa Rede Social (Resolução do Conselho de Ministros nº 197/97, de 18 de novembro e DL nº 115/2006 de 14 de junho);
- Lei de Bases da Economia Social (Lei nº 30/2013 de 8 de maio);
- Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 76/2015, de 28 de julho);
- Código Procedimento Administrativo (DL n.º 4/2015, de 7 de janeiro);

Handwritten signature in blue ink.



- Organização Mundial da Saúde: Cidades Amigas das Pessoas Idosas, Guia Global das Cidades Amigas das Pessoas Idosas;

- Estratégia Nacional para o Envelhecimento ativo e saudável 2017-2025: Proposta do Grupo de Trabalho Interministerial (Despacho nº 12427/2016);

Avaliação Psicológica (AP) – destinada a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função;

A 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 avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase Intermédia do método, 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 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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:

- Capacidade de Expressão e fluência verbal;
- Sentido crítico e clareza de raciocínio;
- Motivação para o desempenho da função;
- Relacionamento interpessoal;
- Conhecimento do conteúdo funcional do lugar a prover;

Será valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- $\geq 70\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores----- $\geq 50\%$ e $< 70\%$ - Suficiente
- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

Métodos seleção

b) No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

Obrigatórios:

- Avaliação curricular



santa maria da feira câmara municipal

Handwritten signatures in blue ink.

- Entrevista avaliação competências

Facultativo:

- Entrevista profissional de seleção

- **Avaliação curricular (AC)**, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

A avaliação curricular (AC) 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, considerando-se para o efeito todas as informações que respeitam ao período posterior à conclusão da habilitação académica ou profissional exigida, de acordo com a fórmula abaixo indicada e cujos resultados serão apurados numa escala de 0 a 20 valores.

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 45\%)$$

a) HA – Habilitação académica ou profissional:

Habilitação exigida – 18 valores;

Habilitação superior - 20 valores;

b) FP = Formação Profissional

FP = Formação Profissional, relevante para o exercício das funções em causa, após a conclusão da habilitação exigida no concurso e devidamente comprovada:

Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;

Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.

Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores

Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores

Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

c) EP - Experiência profissional - será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efetivo de funções em área relacionada com as respetivas funções a exercer considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

Até 5 anos – 14 valores;

De 5 a 10 anos – 16 valores;

De 10 a 15 anos – 18 valores;

Superior a 15 anos – 20 valores

d) AD - Avaliação de Desempenho, relativa ao último período de 3 anos em que candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma o cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.



Handwritten initials in blue ink on the left margin.

Em qualquer dos casos, a média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

$$5 \text{ ————— } 20$$

$$3,5 \text{ ————— } x$$

$$x = 14$$

- **Entrevista de avaliação de competências (EAC)** exigíveis ao exercício da função.

A 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, que são as seguintes:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

São adotados os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** 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, valorada da seguinte forma:

- 20 valores ————— 100% - Elevado
- 16 valores ————— $\geq 70\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores ————— $\geq 50\%$ e $< 70\%$ - Suficiente
- 8 valores ————— $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores ————— $< 30\%$ - Insuficiente

Classificação Final

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- a) Para recrutamento de candidatos/as que não se encontrem no exercício de atividades caracterizadoras do posto de trabalho concursado:

$$CF = (40\% \times PCTO) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)$$

em que:

CF — Classificação Final;

PCTO — Prova de conhecimentos Teórica Oral;

AP — Avaliação Psicológica;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção;

- b) No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham



■ **santa maria da feira** câmara municipal

desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

$$CF = (40\% \times AC) + (30\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$$

em que:

CF — Classificação Final;

AC — Avaliação Curricular;

EAC — Entrevista Avaliação Competências;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção;

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 35º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 06 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate, os candidatos serão ordenados por ordem decrescente de idade.

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no nº3 do artigo 30º da Portaria 83-A/2009, de 27/02, na redação dada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 06 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

O Júri

Paulo Alexandre Silva
Presidente do Júri
Paulo Nuno Sousa Paulo

2



1