

Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado de um técnico superior de Engenharia Informática e Telecomunicações

ATA N.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de setembro do ano de dois mil e dezasseis, no edifício sede do município de Armamar, reuniu o júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado de um técnico superior de Engenharia Informática e Telecomunicações, constituído por António José da Silva Fernandes, presidente, Maria José Fonseca de Gouveia Aires e Maria Ivete Borges Centenário Reais Ferreira, vogais, a fim de estabelecer os métodos de seleção, bem como os critérios inerentes aos mesmos. -----

Iniciada a presente reunião às dez horas e trinta minutos, o júri, deliberou, por unanimidade aprovar, o seguinte: -----

Métodos de seleção, aplicação e critérios: -----

Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP); Entrevista Profissional de Seleção (EPS), Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC). -----

No caso de os candidatos declararem por escrito o afastamento dos métodos de seleção, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do anexo à LTFP, ser-lhe-ão aplicados os métodos seguintes: -----

a) Provas de conhecimentos (PC): Visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e se os candidatos possuem e em que medida, as competências técnicas necessárias ao exercício da função. -----

A prova de conhecimentos de natureza teórica, será composta por questões versando as temáticas abaixo descritas, sendo de realização individual, sob a forma escrita e em suporte de papel, tendo a duração máxima de 60 minutos: -----

1. Lei Geral Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com o Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova a sua revisão, Lei n.º 84/2015, de 07 de agosto e Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, Lei n.º 7-A/2016 de 30 março; -----

2. Código de Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----

3. Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; -----

4. Modernização Administrativa – Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio; -----

5. Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações e retificações pelas Leis n.º 69/2015, de 16 de julho, Lei n.º 25/2015, de 30 de março, Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro e Retificação n.º 46-C/2013, de 01 de novembro e Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2012, de 07 de fevereiro. -----

b) Avaliação psicológica (AP): Visa avaliar se os candidatos possuem e em que medida, as restantes competências exigíveis ao exercício da função. Será realizada por entidade especializada, ou nos termos das alíneas a), b) ou c) do n.º 2 do artigo 10.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, e posteriores alterações. -----

c) Entrevista profissional de seleção (EPS): Visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais demonstrados no decorrer da entrevista, que terá a duração máxima de 15 minutos. É avaliada segundo os níveis classificativos de Excelente, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 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, que será arredondada à unidade, correspondendo ao nível Elevado os valores entre 20 e 18, ao nível Bom os valores entre 17 e 14, ao nível Suficiente os valores entre 13 e 10, ao nível Reduzido os valores entre 9 e 7 e ao nível Insuficiente os valores entre 6 e 4. -----

Parâmetros de avaliação: -----

a) Experiência Profissional; -----

b) Aspetos comportamentais; -----

c) Capacidade de comunicação; -----

d) Relacionamento interpessoal. -----

Aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à LTFP, caso não tenham exercido a opção pela PC e AP, são aplicados: -----

d) 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. -----

Será classificada de 0 a 20 valores, ponderada em 40 % na avaliação final, integrando os elementos: HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional, sendo calculada da seguinte forma: -----

AC = HA (30%) + FP (15%) + EP (40%) + AD (15%). -----

I. Habilitação Académica (HA): Pondera-se a titularidade de grau académico certificado pelas entidades competentes. -----

Habilitação grau exigido – 18 valores; -----

Habilitação grau superior exigido – 20 valores.-----

2. Formação profissional (FP): Relevam para efeitos de cálculo, os cursos, as ações de formação e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer. Na ausência de menção ao número de horas nos certificados, considera-se que a cada dia de formação corresponde um total de 7 horas. Serão apenas validadas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. -----

De 0 e 50 horas de formação – 12 valores; -----

De 51 a 100 horas de formação - 14 valores; -----

De 101 a 200 horas de formação - 16 valores; -----

De 201 a 500 horas de formação - 18 valores; -----

Superior a 500 horas de formação - 20 valores. -----

3. Experiência profissional (EP): Será ponderado da forma a seguir indicada, o desempenho efetivo em funções adequadas às tarefas a exercer, devendo ser devidamente comprovado. -----

Menos de um ano – 10 valores; -----

Entre um e três anos – 12 valores; -----

Entre três e cinco anos – 14 valores;-----

Entre cinco e sete anos – 16 valores; -----

Entre sete e nove anos – 18 valores;-----

Superior a nove anos – 20 valores. -----

4. Avaliação de Desempenho (AD): Pondera-se a avaliação de desempenho devidamente comprovada, relativa ao último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar através da respetiva média, da seguinte forma:-----

Desempenho Excelente – 20 valores-----

Desempenho Relevante – 15 valores-----

Desempenho Adequado – 10 valores -----

Desempenho Inadequado – 0 valores -----

Em situações de inexistência de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao candidato (nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro e ulteriores alterações) – 10 valores. -----

e) Entrevista de avaliação de competências (EAC): Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, nomeadamente, a experiência, qualificações e motivações profissionais e pessoais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será avaliada 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, tendo na avaliação final a ponderação de 60%. A duração máxima será de 30 minutos. - A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada. -----

Serão consideradas de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro as seguintes competências: Orientação Para os Resultados; Planeamento e Organização; Conhecimentos Especializados e Experiência; Adaptação e Melhoria Contínua e Relacionamento Interpessoal. Cada uma das competências, terá a ponderação de 20% da ponderação total (60%). -----

A aplicação deste método baseia-se na análise e descrição da função, no guião de entrevista de avaliação de competências e respetiva grelha de avaliação, composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com a categoria de técnico superior de Engenharia Informática e Telecomunicações.

Cada método de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidato que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, termos do disposto nos n.ºs 12.º e 13.º do artigo 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro e ulteriores alterações. -----

Na valoração dos métodos de seleção é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método. -----

Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo da LTFP, caso não tenham exercido a opção pela PC e AP, a classificação final (**CF**) obtida, resultará da aplicação da fórmula: **CF = (AC x 40 %) + (EAC x 60 %)**. -----

Para os restantes candidatos a classificação final (**CF**) obtida, resultará da aplicação da fórmula: **CF = (PC x 50 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 25 %)**. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo n.º 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro e ulteriores alterações. -----

Não havendo mais nada a tratar foi, pelo presidente do júri, encerrada a reunião, às onze horas e trinta minutos.-----

Para constar e devidos efeitos se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos. -----

O júri





