PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE FISCAL MUNICIPAL - REF.ª D

ATA N.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO, PONDERAÇÃO E VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e sete dias do mês de abril de dois mil e vinte e dois, no edifício da Câmara Municipal de Avis, reuniu o Júri do procedimento em epígrafe, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de vinte e oito de janeiro de dois mil e vinte e dois, constituído por, Maria Lisete Nunes dos Santos, Presidente, Hélder Alberto Maneiras Cortes Pereira e Rui Miguel Varela Chorinca, vogais efetivos, para os fins previstos no n.º 2 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, na sua atual redação, tendo sido deliberado o seguinte:

1 - MÉTODOS DE SELEÇÃO

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são os referidos no art.º 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20/06 conjugado com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, na sua atual redação:

- Prova de Conhecimentos (PC);
- Avaliação Psicológica (AP);

Tendo em conta as tarefas e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e de acordo com o perfil de competências previamente definido, o júri, deliberou por unanimidade a utilização do seguinte método de seleção facultativo, de acordo com o previsto na alínea a), n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, na sua atual redação:

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20/06, ser-lhe-ão aplicadas, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo, os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

2 – TEMAS PARA PROVA DE CONHECIMENTOS: Decreto-lei n.º 555/99 de 16/12; Despacho n.º 7591/2013 de 12/06; Decreto-lei n.º 4/2015 de 07/01; Lei n.º 75/2013 de 12/09; Decreto-lei n.º 48/2011 de 01/04; Lei n.º 35/2014 de 20/06; Regulamento n.º 951/2020 de 29/10; Regulamento Geral de Taxas Municipais de Avis; Regulamento Municipal de Abastecimento de Água do Município de Avis; Regulamento do Plano de Pormenor de Salvaguarda e Valorização do Centro Histórico de Avis. Todos os diplomas legais devem estar de acordo com as atualizações existentes à data do presente aviso.

3 – PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELECÇÃO.

3.1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

A Prova de Conhecimentos (PC) tem natureza teórica e incide sobre conteúdos genéricos e transversais ao funcionamento da Administração Pública e também sobre conteúdos específicos relativos às atividades e tarefas do posto de trabalho a ocupar e de acordo com a bibliografia já indicada no ponto 2 da presente ata.

A Prova de Conhecimentos (PC) será composta por várias questões, sendo as mesmas valoradas numa escala de 0 a 20 valores e com uma duração de 1 hora e 30 minutos, com 15 minutos de tolerância.

A Prova de Conhecimentos (PC) terá uma ponderação de 45% da classificação final.

3.2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A Avaliação Psicológica (AP) 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. Este método comportará uma única fase e será realizado e valorado nos termos da Lei.

A avaliação psicológica é valorada, 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, respetivamente.

A Avaliação Psicológica (AP) terá uma ponderação de 25% da classificação final.

3.3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

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 entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção 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.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é o obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá uma ponderação de 30% da classificação final.

3.4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será o resultado da média aritmética simples, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AVD)/4$$

Onde:

3.4.1. Habilitações Académicas (HA):

- 12.º Ano – 12
- Licenciatura – 14
- Mestrado – 16
- Douturamento - 18

3.4.2. Formação Profissional (FP):

- Até 30 horas – 12
- Até 50 horas – 14
- Até 100 horas – 16
- Mais de 100 horas – 18

3.4.3. Experiência Profissional (EP):

- Até 1 ano – 12
- De 1 ano até 3 anos – 14
- De 3 anos até 5 anos – 16
- Superior a 5 anos – 18

3.4.4 Avaliação do Desempenho:

Para os fins previstos na alínea c) do n.º 2 do art.º 8.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, na sua atual redação, o júri fixou o valor positivo de 14 valores para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

A Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 50% da classificação final.

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá uma ponderação de 50% da classificação final.

O júri deliberou ainda que, conforme o previsto no n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a sua realização ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

A Classificação Final (CF) é o resultado da aplicação da média aritmética ponderada dos métodos de seleção obrigatórios e que se traduz na seguinte fórmula:

CF= PC(45%)+AP(25%)+EPS(30%)

Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, a classificação final é o resultado da aplicação da média aritmética ponderada dos métodos previamente definidos e que se traduz na seguinte fórmula:

CF= AC(50%)+EAC(50%)

Para constar o Júri elaborou a presente ata que depois de lida vai ser assinada pelos membros presentes na reunião.

O Júri