

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 postos de trabalho da categoria de Técnico Superior, da carreira de Técnico Superior, área de Gestão / Economia – Unidade Orgânica – Divisão de Gestão Financeira, limitado ao mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponta Delgada

Ata nº 1

MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA

Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final

Aos dezasseis dias do mês de outubro de dois mil e vinte, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Joana Gabriela Tavares Pacheco Rodrigues Filipe, Chefe da Divisão de Gestão Financeira, Licenciada em Economia, que presidiu ao mesmo, por Cristina Maria Macedo de Medeiros Torres, Dirigente Intermédia de Grau III da unidade Orgânica de Compras e Controlo de Custos, Licenciada em Gestão de Empresas e por Kelly Pavão Monte de Ferreira, Técnica Superior, Licenciada em Psicologia, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Sr.ª Vereadora Alexandra Vitória Falcão Pereira de Viveiros, datada de 15 de outubro de 2020 e autorizado por Despacho datado de 15 de outubro de 2020 da Sr.ª Presidente da Câmara Municipal, Maria José Botelho de Viveiros da Silva Lemos Duarte.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, oportunamente aprovados pela Sr.ª Presidente da Câmara Municipal em conformidade com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada LTFP e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada Portaria, e critérios a adotar quanto à ordenação final dos candidatos, a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Desenvolvimento de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, nas áreas da Subunidade Orgânica de Contabilidade, designadamente, organização de processos inerentes à execução do orçamento, efetuando tratamento informático relativo à contabilidade autárquica, mantendo organizada toda a documentação, conferência e envio de mapas, estatísticas, análises ou informações sobre a contabilidade autárquica, envio às entidades centrais ou regionais dos elementos determinados por lei, colaboração na elaboração do orçamento e respetivas alterações e revisões, bem como na elaboração e controlo das Grandes Opções do Plano, e nas áreas da Subunidade Orgânica de Compras, designadamente, assegurar os procedimentos relativos à aquisição de bens e serviços para o município assim como elaboração de peças procedimentais, elaboração de mapas estatísticos, análises e informações sobre procedimentos concursais, execução do tratamento informático relativo às aquisições de bens e serviços mantendo devidamente organizada toda a documentação respetiva, colaborar na elaboração dos documentos previsionais. Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Desenvolvimento de funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

i) Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;**

ii) Para os restantes candidatos: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.**

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO

1 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

1.1 – Na Avaliação Curricular (AC) são considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e, quando aplicável (candidato (a) com vínculo de emprego público a exercer funções idênticas às do concurso), a Avaliação de Desempenho (AD).

1.1.1 – Habilitação Académica de base (HA) – é considerada a habilitação certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

Nível habilitacional exigido (Gestão / Economia)	14 valores
1 Grau ou Ciclo Académico superior ao nível exigido (área de formação relevante)	16 valores
2 Graus ou Ciclos Académicos superior ao nível exigido (área de formação relevante)	20 valores

1.1.1.1 – Para efeitos de classificação da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) Caso o candidato detenha mais de uma habilitação académica, será considerada a habilitação académica pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Gestão / Economia) ;

c) Caso o candidato a 31/12/2008 se encontrasse integrado na carreira Técnica e tenha transitado, a 01/01/2009, para a carreira de Técnico Superior, na qual se manteve integrado, não lhe pode ser exigida a titularidade de licenciatura, pelo que, para efeitos do ponto 1.1.1. será ponderada a média final do curso superior que não confira o grau de licenciatura, atento o previsto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;

d) Caso o candidato seja detentor de mais de uma habilitação académica considerada pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Gestão / Economia), e/ou de um curso superior que não confira o grau de licenciatura, será ponderada a média final da habilitação literária mais elevada.

1.1.2 – Formação Profissional (FP) – é considerada apenas a formação e aperfeiçoamento profissional relacionados e relevantes para a área funcional do presente procedimento concursal devidamente comprovada e obtida nos últimos 5 (cinco) anos. A posse de Pós-Graduação ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. As ações de formação cujo comprovativo não especifique o número de horas, não serão pontuadas. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

Sem formação	0 valores
Inferior a 25 horas	4 valores
Igual ou superior a 25 horas e inferior a 50 horas	8 valores
Igual ou superior a 50 horas e inferior a 75 horas	12 valores
Igual ou superior a 75 horas	16 valores
MBA e/ou pós-graduação concluída e relacionada com a área funcional em apreço	20 valores

1.1.2.1 – Para efeitos de classificação da Formação Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.1.3 – Experiência Profissional (EP) – é considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito de atividade na área de Gestão / Economia, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

i) Até um ano completo de experiência profissional:

Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica	6 valores
Em serviços da Administração Autárquica	8 valores

ii) Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional:

Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica	10 valores
Em serviços da Administração Autárquica	12 valores

1.1.3.1 – Por cada ano completo a mais, além de 3 anos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores.

1.1.3.2 – Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor.

1.1.3.3 – Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação no ponto 1.1.3, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

f) A pontuação prevista no ponto 1.1.3 é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nos pontos 1.1.3.1 e / ou 1.1.3.2 a pontuação aí prevista acresce à atribuída pela aplicação do ponto 1.1.3.

1.1.4 – Avaliação do Desempenho (AD) – é relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

1.1.4.1 – Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

1.1.4.2 – Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na

Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

1.2 – A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho

2 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

2.1 – A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 6 e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil sendo cada uma das competências avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência	20 valores
Detém um nível bom da competência	16 valores
Detém um nível suficiente da competência	12 valores
Detém um nível reduzido da competência	8 valores
Detém um nível insuficiente da competência	4 valores



2.2 – A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores	Elevado
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores	Bom
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores	Suficiente
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores	Reduzido
Inferior a 6 valores	Insuficiente

2.3 – Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

2.4 – A Entrevista de Avaliação de Competências tem a duração máxima de 90 minutos.

2.5 – A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação ora estabelecidos.



3 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual, reveste a natureza teórica, assume forma escrita, e será efetuada em suporte de papel e comporta três partes: uma primeira parte constituída por questões de escolha múltipla, uma segunda parte constituída por questões de desenvolvimento e uma terceira parte constituída por questões práticas, cuja matriz de correção e valoração de cada questão, constitui o anexo II.

3.1 – A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação, sendo que apenas pode ser consultada durante a sua realização a legislação abaixo indicada (desde que não anotada, nem comentada):

i) **TEMAS:** competências e atribuições das Autarquias Locais, vínculos, carreiras e remunerações na função pública, finanças locais, contabilidade pública, contratação pública.

ii) **LEGISLAÇÃO GERAL:** - Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976; - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; - Adaptação da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações às Autarquias Locais, aprovada pelo Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual; - Regime Jurídico das Autarquias Locais das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; - Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento, dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual; - Orçamento de Estado para 2020, aprovado pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março; - Código de Ética e de Conduta da Câmara Municipal de Ponta Delgada, aprovado em 19 de agosto de 2015 e disponível em www.cm-pontadelgada.pt;

iii) **LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA:** - Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de fevereiro; - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro; - Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional–Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovadas pela Portaria n.º 189/2016, 14 de julho; - Regime Financeiro das Autarquias e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual; - Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual; - Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas (Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso), aprovadas pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual; - Normas legais disciplinadoras dos procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua redação atual; - Código da Contratação Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; - Regime Jurídico Realização Despesas Públicas e da Contratação Pública, aprovado pelo Decreto de Lei n.º 197/99, de 08 de junho, na sua redação atual; - Regime Jurídico da Contratação Pública na Região Autónoma dos Açores, aprovado Decreto Legislativo Regional n.º 27/2015/A, de 29 de dezembro, na sua redação atual; - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovada pelo Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual; - Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro; - Regime da Administração Financeira do Estado, aprovado pelo Decreto-lei n.º 155/92, de 28 de julho.

3.2 – A atualização da legislação referenciada no ponto anterior, ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

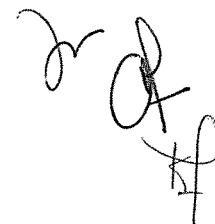
3.3 – A legislação mencionada no ponto 3.1 encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt>.

3.4 – É permitido o uso de máquina calculadora científica (não gráfica).

3.5 – Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.6 – A Prova de Conhecimentos tem a duração de 90 minutos, admitindo-se uma tolerância de 15 minutos.

4 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no ponto 6, comportando duas fases.



4.1 – A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5 – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

5.1 – A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

5.1.1 – Interesse e motivação profissional – visa avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções do lugar a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica, formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Ponta Delgada, em particular, sendo valorado da seguinte forma:

Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função	4 valores
Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função	8 valores
Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função	12 valores
Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função	16 valores
Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função	20 valores

5.1.2 – Capacidade de expressão e comunicação – visa aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal), sendo valorada da seguinte forma:

Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação	4 valores
Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação	8 valores
Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação	12 valores
Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação	16 valores
Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação	20 valores

5.1.3 – Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função – visa apreciar a capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função do posto de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade, sendo valorado da seguinte forma:

Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função	4 valores
Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função	8 valores
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função	12 valores
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função	16 valores
Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função	20 valores

5.1.4 – Integração sócio-laboral – visa apreciar a capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa, sendo valorado da seguinte forma:



Não manifestou capacidade de integração sócio-laboral	4 valores
Manifestou pouca capacidade de integração sócio-laboral	8 valores
Manifestou razoável capacidade de integração sócio-laboral	12 valores
Manifestou boa capacidade de integração sócio-laboral	16 valores
Manifestou muito boa capacidade de integração sócio-laboral	20 valores

5.2 – A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores	Elevado
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores	Bom
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores	Suficiente
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores	Reduzido
Inferior a 6 valores	Insuficiente

5.3 – Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção.

5.4 – A Entrevista Profissional de Seleção tem a duração máxima de 20 minutos.

5.5 – A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.

6 – PERFIL DE COMPETÊNCIAS – Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Ponta Delgada a que se destina o presente procedimento concursal, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

6.1 – Orientação para o serviço público: em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

6.2 – Análise da informação e sentido crítico: em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

6.3 – Iniciativa e autonomia: em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

6.4 – Otimização de recursos: em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

6.5 – Trabalho de equipa e cooperação: em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

7 – SISTEMA DE VALORAÇÃO – Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

7.1 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

7.2 – A classificação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$CF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS$$

Em que,

CF = Classificação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

8 – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL – Em situações de igualdade de valoração aplicam-se os critérios de ordenação preferencial fixados no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, fixando-se, para efeitos da alínea b) do citado n.º 2, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- i) Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- ii) Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção – Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
- iii) Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção – Interesse e motivação profissional;
- iv) Os candidatos com mais elevada média final da habilitação académica (Gestão / Economia), pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior;
- v) Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

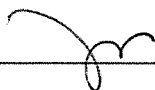
Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração de ficha de classificação da **Avaliação Curricular (AC)**, à aprovação da matriz de correção da **Prova Escrita de Conhecimentos (PC)**, à elaboração de ficha de classificação da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** e de **Classificação Final (CF)**, cujos modelos se encontram anexos à presente ata da qual constituem parte integrante (Anexos I, II, III e IV).

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

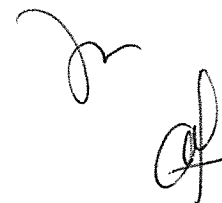
O Júri

Joana Gabriela Tavares Pacheco Rodrigues Filipe



Cristina Maria Macedo de Medeiros Torres





Kelly Pavão Monte de Ferreira

