



ATA Nº 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE FORMAÇÃO DE DIREITO

Ao décimo quarto dia do mês de junho do ano dois mil e dezanove, pelas catorze horas e trinta minutos, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Sr. Vereador do Departamento de Recursos Humanos de 20 de maio de 2019, na proposta de abertura do concurso (Informação n.º 74/DGRH/APG/CS_PO, de 14 de maio de 2019).

Presentes:

Presidente: Dr. Paulo Rui da Costa Morgado, Comandante da Polícia Municipal.

Vogais Efetivos:

- Dr.^a Alexandra Maria de Carvalho Teixeira Gomes, Chefe da Divisão Jurídico-Administrativa, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.
- Dr. Carlos Manuel Rio Santos, Diretor do Departamento de Recursos Humanos.

Vogais Suplentes:

- Dr.^a Ana Catarina Alves Almeida Chaves, Técnica Superior da Divisão Operacional.
- Dr.^a Cristina Maria Jerónimo Lopes Azedo, Chefe da Unidade Administrativa de Recursos Humanos.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1. Métodos obrigatórios

1.1.1. Prova de Conhecimentos

1.1.2. Avaliação Curricular

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

1.1.4. Avaliação Psicológica.

1.2. Métodos facultativos

1.2.1. Entrevista Profissional de Seleção

1.3. Sistema da classificação final.

2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1 - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o Júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1. – Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, é individual e será efetuada em suporte de papel com duração aproximada de 75 minutos.

Durante a realização da prova é permitida a consulta da bibliografia, em formato de papel, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

A prova incidirá sobre o seguinte programa/legislação, na sua redação atual:


- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei das Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico, aprovada pela Lei n.º 169/99, de 18 setembro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Ilícito de Mera Ordenação Social, aprovado pelo DL n.º 433/82, de 27 de outubro;
- Lei Quadro das Contra-ordenações Ambientais, aprovada pela Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto;
- Regulamento de Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Loures, aprovado na 50.ª Reunião Ordinária de Câmara Municipal, realizada em 28 de outubro de 2015 e na 1.ª Reunião da 5.ª Sessão Ordinária de Assembleia Municipal, realizada em 14 de novembro de 2015 e publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 235, de 1 de dezembro de 2015.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.2. Avaliação Curricular.

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- 
- a) *Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
 - b) *Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas nos últimos 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
 - c) *Experiência Profissional*, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau da complexidade da mesma.
 - d) *Avaliação do desempenho*, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

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

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;

- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;

- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas nos últimos 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas nos últimos 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 3 horas	8 valores
De 3 a 7 horas	12 valores
De 8 a 14 horas	16 valores
Igual ou superior a 15 horas	20 valores

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* da candidatura.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

EP – Valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 2	6,50 valores
3 a 5	7,25 valores
6 a 8	8,00 valores
9 a 11	8,75 valores
12 a 14	9,50 valores
15 a 17	10,25 valores
18 a 20	11,00 valores
21 a 23	11,75 valores
24 a 26	12,50 valores
27 a 29	13,25 valores
30 a 32	14,00 valores
33 a 35	14,75 valores
36 a 38	15,50 valores
39 a 41	16,25 valores
42 a 44	17,00 valores
45 a 47	17,75 valores
48 a 50	18,50 valores
51 a 53	19,25 valores
54 ou mais	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade das mesmas.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos aos últimos 3 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

Deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, titulares de formação adequada para o efeito.

A entrevista de avaliação de competências terá duração mínima de 45 minutos e não excederá os 90 minutos.

O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.1.4. Avaliação Psicológica

No que diz respeito à avaliação psicológica, deliberou o júri por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Apoio Psicossocial, titulares de formação adequada para o efeito.

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação psicológica terá uma única fase – aplicação de testes, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

1.2. Métodos facultativos

Relativamente ao ponto 1.2. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.2.1. – Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

A EPS será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

	Fatores de avaliação	Assuntos a abordar
F1	Motivação e interesses profissionais	Motivos da candidatura e expetativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho; Nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Capacidade de interpretação do discurso; Capacidade de argumentação; Empatia e Qualidade de expressão verbal.

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista será avaliado com os níveis de classificação seguintes:

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

EJ
AA
CA

Avaliação	Fundamentação da classificação
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, contudo, permite prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Não manifestou compreensão das normas de relação interpessoal no local de trabalho, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma compreensão das normas de relação interpessoal no local de trabalho, mas projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas. Nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelando um vocabulário pobre e dificuldades de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões colocadas. Projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados com um discurso pouco claro. Revelou algumas dificuldades de expressão mas projetou uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, projetando um vocabulário adequado. Revelou alguma dificuldade em expressar as ideias mas evidenciou uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. O discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um excelente nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.

A valoração da EPS será calculada através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{F1+F2+F3}{3}$$

Sendo:

EPS – Entrevista profissional de seleção

F1, F2, F3 – Avaliação de cada um dos fatores de avaliação

1.3. Sistema da classificação final

A valoração final será calculada através de média ponderada, tendo cada método a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular – 40%;

Entrevista de Avaliação de Competências – 30%;

Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1

Prova de Conhecimentos – 40%;

Avaliação Psicológica – 30%;

Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Assim, a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

$$CF=70\%MO + 30\%EPS$$

Sendo:

CF – Classificação Final;

MO – Métodos Obrigatórios;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo supramencionado, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto” num dos métodos ou fases, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri por unanimidade que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Deliberou, também o júri, por unanimidade, que caso o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 100, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2. – Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º - Candidato com a melhor classificação obtida na Prova de Conhecimentos;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - "Capacidade de Comunicação";
- 4.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - "Relacionamento Interpessoal";
- 5.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - "Motivação e Interesses Profissionais";

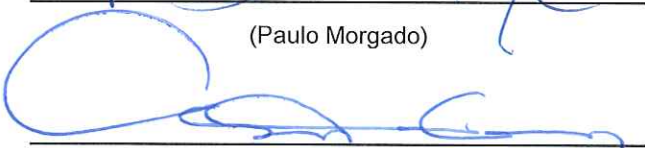
Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

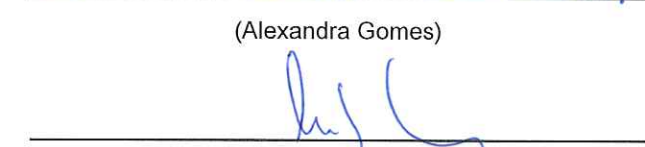
O JÚRI



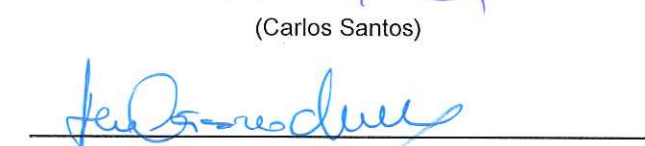
(Paulo Morgado)



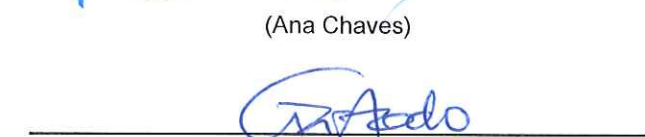
(Alexandra Gomes)



(Carlos Santos)



(Ana Chaves)



(Cristina Azedo)

