

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira geral de assistente técnico, na área de luminotecnia, para a Unidade de Cultura e Juventude - Proc. 39/2021

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITERIOS

Aos dezanove dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira geral de assistente técnico, na área de luminotecnia, para a Unidade de Cultura e Juventude, constituída pela Presidente de Júri: Piedade Susana da Silva Pina; 1º Vogal efetivo: Mário Armando Martins Duarte que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e o 2ª Vogal efetiva: Patrícia Araújo Braga Lopes de Sousa Alves, reunião que teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

2. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“avaliação curricular”** e a **“Entrevista de avaliação de competências”**, exceto quando por escrito afastem este método de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção **“prova de conhecimentos”** e **“avaliação psicológica”**.

2.1 Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são **“prova de conhecimentos”** e **“avaliação psicológica”**.

2.2. Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**Entrevista Profissional de Seleção**”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

2.3 Aos candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do n.º 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

3. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais, e o princípio da boa gestão dos recursos, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nos seguintes termos.

3.1 Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório.

3.2 Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjunto de sucessivos de **5 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

3.3 Ficam dispensados de aplicação do segundo método os restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7.º da Portaria que regulamenta o presente

procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

3.4 Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

4. Método de seleção obrigatórios:

4.1 Avaliação curricular - Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Escolaridade obrigatória legalmente exigida na candidatura – 19 valores

Escolaridade de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano de 2018, em especial as relacionadas com a área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores

Por cada módulo de 14 horas de formação/formador - 2 valores, até ao limite de 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre o desempenho efetivo de funções na área profissional para qual é aberto o procedimento concursal.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 10 valores;

De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores;

De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores;

De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores;

De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores;

Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências – Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

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, considerando para o efeito as seguintes competências.

- **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;

- **Adaptação e melhoria contínua:** avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

4.2 Prova de conhecimentos teórico /prática (PCTP)- Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A Prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP), será dividida em duas partes distintas:

Natureza Teórica e de Natureza Prática

A Prova Teórica (PT) – Será escrita, de realização individual, com consulta, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e terá a duração de 60 minutos.

A Prova Teórica será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com uma **ponderação de 25%**;

A prova teórica versará sobre o seguinte programa:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;

Durante a realização da Prova teórica (PT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

A Prova Prática (PP)- De realização individual, com a duração de 60 minutos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com uma **ponderação de 75%**;

➤ Montagem de luz para espetáculo de teatro, dança ou musical de acordo com desenhos de luz apresentar ao(s) candidato(s);

Avaliação psicológica (AP)- Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A **Avaliação psicológica**, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

5. Método de seleção facultativo:

5.1 Entrevista Profissional de Seleção Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A **entrevista profissional de seleção (EPS)** terá uma duração aproximada de 15 minutos e 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) Sentido Critico (SC) - Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequencia lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião sobre as questões suscitadas.

20 Valores – Quando evidência excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Quando não evidência capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstrou elevado nível de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstrou boa facilidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstrou um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação;

8 Valores – Demonstrou um nível reduzido de comunicação, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muita reduzida capacidade de argumentação;

4 Valores – Demonstrou um nível insuficiente de comunicação, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação;

c) Experiência Profissional (EP) – Apreciar-se-á o modo como o candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do/a candidato/a na organização como um todo:

20 Valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com profundos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

8 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

4 Valores – Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

d) Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações do/a candidato/a face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar:

20 Valores – Demonstração inequívoca de elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

16 Valores – Demonstração inequívoca de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

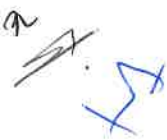
12 Valores – Demonstração inequívoca de algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

8 Valores – Demonstração inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade, focadas na resolução de todas as tarefas rotineiras;

4 Valores – Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

$$EPS = (SC + CC + EP + M) / 4$$



EPS = Entrevista profissional de seleção

SC = Sentido de crítico

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

M = Motivação

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

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.1 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.2 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$OF = PCTP * 40 \% + AP * 30 \% + EPS * 30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos teórico/prática

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

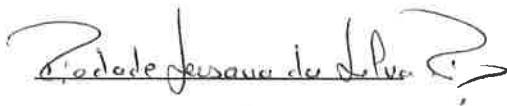
9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10º, 22º e 28º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Informação - documentos municipais - requerimentos (544)*.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,



Piedade Susana da Silva Pina



Mário Armando Martins Duarte



Patrícia Araújo Braga Lopes de Sousa Alves