Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira geral de técnico superior (licenciatura em recursos humanos) com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o Departamento de Gestão Pessoal Proc.44/2020

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos nove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira geral de técnico superior (licenciatura em recursos humanos), com vista à constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o Departamento de Gestão Pessoal, aberto por deliberação da Assembleia Municipal de 03 de dezembro de 2020, estando presente os seguintes membros:

Presidente de Júri: Maria de Fátima Pinto da Costa;
2º Vogal efetiva: Carla Sofia Soares Martins;
1º Vogal Suplente: Francisco José Oliveira Santos.

Iniciada a reunião e ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a concurso, o júri deliberou, por unanimidade o seguinte:

Perfil de competências exigido para técnico superior - licenciatura em recursos humanos

Conhecimentos especializados e experiência
Orientação para resultados
Adaptação e melhoria contínua
Planeamento e organização
Trabalho de equipa e cooperação
Responsabilidade e compromisso com o serviço

Descrição das atividades:

As funções a desempenhar serão as constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei citada, a que corresponde o grau 3 de complexidade funcional:
Desenvolve 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.

Elabora estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área dos recursos humanos, nomeadamente, planeamento, gestão e desenvolvimento dos recursos humanos; conceção, estruturação e análise de indicadores de gestão de recursos humanos.

Métodos de seleção aplicar: Serão utilizados os previstos no artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a saber:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:

- Não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Encontrando-se em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Prova de conhecimentos (PC) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como, a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Avaliação psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Valoração Final (VF) = será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

VF= PC*40 % + AP*30 % + EPS*30 %

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de conhecimentos,

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Caso surjam candidatos:

- A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado,

Os métodos de seleção consistirão em:

MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

Avaliação curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

MÉTODO DE SELEÇÃO FACULTATIVO:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Valoração Final (VF) - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

VF = AC* 40 % + EAC*30 % + EPS*30 %

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Nota: Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios "**prova de conhecimentos**" e "**avaliação psicológica**".

Prova de conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica específica, constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, de realização individual, efetuada em suporte de papel e versará sobre as matérias constantes do programa de prova infra indicado.

Na Prova de conhecimentos (PC) será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até as centésimas.

A Prova de conhecimentos (PC) terá a duração de duas horas.

Aos candidatos durante a realização da prova de conhecimentos (PC) será dada a possibilidade de consulta (unicamente em suporte de papel) aos diplomas legais, desde que os impressos não estejam anotados ou comentados:

Legislação geral:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro - Adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, sua redação atual - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, sua redação atual - Estatuto do Pessoal Dirigente;
- Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, sua redação atual - Estatuto do pessoal dirigente das Câmaras Municipais

Legislação especifica:

- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Lei 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais;

A atualização da legislação ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

A Prova de conhecimentos será constituída por oito (8) questões de escolha múltipla e por seis (6) questões de desenvolvimento em que:

Nas questões de escolha múltipla será valorada da seguinte forma:

- Cada resposta certa será valorada de **1 valores;**
- Ausência de resposta ou resposta errada corresponderá a atribuição de **0 valores.**

Nas questões de desenvolvimento nas respostas serão avaliadas as capacidades de raciocínio, uso adequado da língua portuguesa e a indicação do (s) artigo (s) do diploma legal em que fundamenta, sendo que;

- Responde de maneira correta, demonstra bom domínio e precisão no uso de conceitos, apresenta boa capacidade argumentação, indica corretamente o (s) artigo (s) do diploma legal em que fundamenta - **2 valores;**
- Responde de maneira correta, com a devida fundamentação, indica corretamente o diploma legal e erradamente o (s) artigo (s) – **1,50 valores;**

- Responde de maneira correta, não fundamenta, indica corretamente o diploma legal e artigo – **1 valor;**
- Responde de maneira correta, não fundamenta não indica diploma legal e artigo - **0,50 valor**;
- A ausência de resposta a uma pergunta ou resposta errada corresponderá atribuição de **0 valores**.

Avaliação psicológica (AP) - Visando avaliar aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, 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.

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 = [(HA) + (FP) + (EP x 3) + (AD x 2)]/7
Sendo que:

AC = avaliação curricular
HA = Habilitação académica
FP = formação profissional
EP = experiência profissional
AD = avaliação de desempenho

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

Habilitação Académica (HA) - Será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, de acordo com os postos de trabalho a ocupar:

Habilitação académica de grau exigido para a candidatura – 16 valores;

Habilitação de grau académico superior ao exigido para a candidatura - 20 valores;

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

Formação profissional (FP) – Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, a partir do ano de 2016, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções para a qual foi aberto o procedimento, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, numa escala de 0 a 20 valores.

Nas ações de formação onde apenas seja discriminada a duração em dias será atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação;

Não serão valoradas as ações de formação onde a duração em horas ou dias não se encontre expressamente indicada;

Sem formação ou ações de formação com duração ≤35 horas - 0 valores;
Ações de formação com duração> 35 e ≤70 horas – 10 valores /cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> 70 e ≤100 horas – 12 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> 100 e ≤150 horas – 14 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> 150 e ≤200 horas – 16 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> 200 e ≤250 horas – 18 valores/cada ação, até ao limite de 20 valores;
Ações de formação com duração> a 250 horas – 20 valores

Experiência profissional (EP) - Será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte critério:

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.

Até 4 anos de experiência profissional na Administração Local– 20 valores
Até 4 anos de experiência profissional na Administração Central -18 valores
Entre 4 anos e 8 anos de experiência profissional – 17 valores

Entre 8 anos e 12 anos de experiência profissional – 12 valores

Superior a 12 anos – 10 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 cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto trabalho a ocupar.

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 atribuído 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - A entrevista de avaliação de competências 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, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista 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 cada uma das competências será avaliada de 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

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte forma:

CEAC = (C1 + C2 +C3 +C4 + C5C + C6) /6

Sendo que:

CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6.

O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:
Igual ou superior a 18 valores = Nível Elevado
Igual ou superior a 15 valores e inferior a 18 valores = Nível Bom
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 15 valores = Nível Suficiente
Igual ou superior a 7 valores e inferior a 9,5 valores = Nível Reduzido
Inferior a 7 valores = Nível Insuficiente.

Entrevista profissional de seleção (EPS) – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado.

A entrevista profissional de seleção 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, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

- **Parâmetro 1 - Motivação e Interesse (MI):** Pretende-se identificar as motivações e interesses profissionais e pessoais para o desempenho da função, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente e avaliar a capacidade de integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço.

- **Parâmetro 2 - Sentido Crítico (SC)**: Pretende-se avaliar a capacidade de análise crítica e respetiva fundamentação, face à resolução de situações apresentadas.

- **Parâmetro 3 - Capacidade de comunicação (CC):** Pretende-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias, linguagem utilizada e a qualidade de expressão verbal, nomeadamente pela clareza, precisão e assertividade.

- **Parâmetro 4 - Relacionamento interpessoal (RI):** Pretende-se aferir a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais distintos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a aptidão para gerir dificuldades e eventuais conflitos.

- **Parâmetro 5 - Experiência Profissional (EP)** - Pretende-se avaliar a variedade de conhecimentos profissionais e técnicos adquiridos e a utilidade para o exercício das funções, a competência técnica e a aptidão para corresponder às exigências do serviço.

A cada um dos parâmetros serão considerados os seguintes níveis classificativos:

- Apresenta um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

Estando em causa razões de celeridade do procedimento e, caso se justifique, o mesmo poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do art.º 7 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou/ obtenha uma classificação de reduzido ou insuficiente, num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase nos termos do nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.

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

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 em conjugação com o disposto no nº 4 do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, que altera e república o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro.

Caso subsista igualdade de valoração após as aplicações dos critérios de ordenação preferencial serão utilizados os seguintes critérios:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 5** da entrevista profissional de seleção
b) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 1** da entrevista profissional de seleção
c) Candidato com a melhor classificação obtida no **Parâmetro 4** da entrevista profissional de seleção

VALORAÇÃO FINAL:

VF = PC*40 % + AP*30 % + EPS*30 %
Em que:

VF = Valoração Final
PC = Prova de conhecimentos,
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ou

VF = AC* 40 % + EAC*30 % + EPS*30 %

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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,

Maria de Fátima Pinto da Costa

Carla Sofia Soares Martins

Francisco José Oliveira Santos