

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

1

ATA N.º 1

----- No dia nove de agosto do ano de dois mil e dezanove, nesta cidade da Maia e edifício sede dos Serviços Municipalizados da Maia, encontram-se reunidos: Dr.^a Maria Isabel Campos Ferreira Patacão, Chefe da Divisão Económica e Financeira, Presidente do Júri, Eng.º Albertino Abílio Moutinho da Silva, Diretor - Delegado dos SMEAS da Maia, e Dr.^a Anabela Pinto Araújo, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 Técnico Superior (Licenciatura em Economia) para integrar a Divisão Económica e Financeira, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo.-----

----- Aberta a presente reunião, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

----- Considerando o estipulado no artigo 36º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, e o nº 1 do artigo 5 e alínea a) do nº1 do artigo 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento serão: -----

a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem de conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. ----

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

----- A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, sem consulta e efetuada em suporte papel, numa única fase, pode ser composta por perguntas de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de 1 hora e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica. Versará sobre a legislação/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos:-----

Legislação geral: -----

Língua Portuguesa, ao nível das habilitações literárias exigidas; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril - Modernização Administrativa, na sua redação atual; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, na sua redação atual; Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro - Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, na sua redação atual; Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto - adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente, na sua redação atual; Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto - Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, na sua redação atual.-----

Legislação e/ou bibliografia específica:-----

Regime das Depreciações e Amortizações - Decreto Regulamentar n.º 25/2009, de 14 de setembro; Classificador Económico das Receitas e Despesas Públicas - Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro; Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Lei de Enquadramento Orçamental - Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na sua atual redação; Lei do Orçamento Estado para 2019 - Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e respetivas normas da sua execução - Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho; Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas - LCPA - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação, e procedimentos necessários à sua aplicação, Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua atual redação; Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais - POCAL - Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro, na sua atual redação; Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - SNC-AP - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua atual redação; Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho, na sua atual redação; Manual de Implementação do SNC - AP de junho de 2016, na sua atual redação; Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.-----

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

3

b) Avaliação psicológica destinada a avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.-----

A avaliação psicológica será valorada:-----

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;-----

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

c) Entrevista Profissional de Seleção – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

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

Cada um dos métodos utilizados de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

-----OF = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%) -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final -----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método facultativo) -----

----- Opção por métodos de seleção - Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

4

ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar para estes candidatos são os seguintes:-----

a) Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.-----

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:-----

Habilitação académica (HAB) onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.-----

Formação profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.-----

O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação: -----

----- Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;-----

----- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----

----- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----

----- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; -----

----- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----

----- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

Ações de formação / Unidades de crédito-----

----- 1,2 dias / 1-----

----- 3,4 dias / 2-----

----- 5 dias / 3-----

----- > 5 dias / 4-----

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

5

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados e adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação obtidas nos últimos 5 anos e comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.-----

Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.-----

O fator *Experiência Profissional* (EP) será ponderada da seguinte forma: -----

- Menos de um ano – 8 valores; -----
- Entre um e dois anos – 10 valores; -----
- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----
- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----
- Entre sete e oito anos – 16 valores; -----
- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----
- Mais de dez anos – 20 valores. -----

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.-----

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.-----

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores; -----
- 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores; -----
- 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; -----
- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho inadequado – 8 valores.-----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.-----

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

6

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----

----- AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%) -----

em que:-----

----- AC = Avaliação Curricular -----

----- HAB = Habilitação Acadêmica -----

----- FP = Formação Profissional -----

----- EP = Experiência Profissional -----

----- AD = Avaliação de Desempenho -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores e Insuficiente - 4 valores.-----

c) Entrevista Profissional de Seleção - Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores e Insuficiente - 4 valores.-----

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

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

-----OF = PC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%) -----

-----Em que: -----

-----OF - Ordenação Final -----

-----PC - Prova de Conhecimentos -----

-----EAC - Entrevista de Avaliação de Competências -----

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método facultativo)-----

----- Os métodos de seleção, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, poderão ser efetuados por entidades especializadas públicas ou, quando inviável, entidades privadas, nos termos da alínea i), nº 2, do artigo 14º, da referida Portaria.-----

----- Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do primeiro método de seleção (prova de conhecimentos ou avaliação curricular) à totalidade dos candidatos; aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação das Competências) e do terceiro método (Entrevista Profissional de Seleção) apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.-----

----- E não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Senhora Presidente do Júri, a presente reunião.-----

----- Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente Ata que por todos vai ser assinada.-----

JÚRI:

PRESIDENTE:



(Dr.ª Maria Isabel Campos Ferreira Patacão)

1º VOGAL:



(Eng.º Albertino Abílio Moutinho da Silva)

2º VOGAL:



(Dr.ª Anabela Pinto Araújo)