

09
20

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para a carreira de Técnico Superior - Ref.º A (2 postos de trabalho nos Museus do Calçado e da Chapelaria da Divisão da Cultura).

Ata nº 1

--- Aos dezassets dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte, reuniu o Júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pelo Presidente do Júri: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos; Vogais efetivos: Joana Patrícia da Silva Galhano, Técnica Superior e Tânia Raquel da Silva Pinto Reis, Técnica Superior, com vista a definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção. _____

--- Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento (cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme deliberação da Assembleia Municipal na reunião de dia 28 de setembro de 2020, sob proposta da Câmara Municipal em reunião de 22 de setembro de 2020. _____

--- De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CMSJM idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. _____

--- **Métodos de Seleção:** Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção. _____

--- **A avaliação curricular (AC)** visa analisar as habilitações académicas ou profissionais (HA), a experiência profissional (EP), a formação profissional (FP) e a avaliação de desempenho (AD), relacionadas com o posto de trabalho a ocupar e será ponderada na seguinte fórmula: _____

• **Habilitações Académicas – HA;** _____

• **Formação Profissional – FP;** _____

• **Experiência Profissional – EP;** _____

09
2017

De acordo com a seguinte fórmula: _____

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que: _____

• **Habilitações Académicas (HA):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: _____

i. **Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) - 18 Valores;** _____

ii. **Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento) - 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. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avallado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: ---

i. **Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas - 10 valores;** _____

ii. **Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 valores;** _____

iii. **Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 valores;** _____

iv. **Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 valores;** _____

v. **Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 18 valores;** _____

28
Dei

vi. Pós-Graduação concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 valores; _____

Os valores não são cumulativos; pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. _____

• **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 as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: _____

I. Experiência: 0 e < 1 ano = 10 valores _____

II. Experiência: 2 e < 4 anos = 15 valores _____

III. Experiência: 5 anos = 20 valores _____

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada; sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto. _____

— **A Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** 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. -- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples – conforme Ficha da Entrevista Profissional de Seleção que se anexa à presente ata e que dela faz parte integrante – das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: _____

A – Perfil; _____

B – Motivação; _____

C – Competência comunicacional; _____

D – Sentido crítico; _____

E – Conhecimentos especializados. _____

E de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A + B + C + D + E)/5$

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula: _____

$$OF = (((70 \times AC) + (30 \times EPS))) / 100$$

Legenda: OF- Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

— Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 35º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. _____

— No caso de o empate persistir, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área de recrutamento. _____

— Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

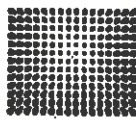
--- Considera-se excluído do procedimento o candidato que falta a qualquer dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. _____

--- E não havendo nada mais a tratar o Senhor Presidente, declarou encerrada a reunião. _____

--- Para constar se lavrou a presente ata, que val ser assinada pelos membros do Júri. _____

O Júri

Diana Catalina Monteiro Paiva
Joana Patricia de Silva Guimarães
Tânia Raquel da Silva Pinto Reis



109
T2015

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para a carreira de Técnico Superior - Ref.ª B (2 postos de trabalho nos Museus do Calçado e da Chapelaria da Divisão da Cultura)

Nome: _____ Data: ____/____/____

Classificação: _____ Valores

A – HABILITAÇÕES LITERÁRIAS/PROFISSIONAIS

A.1 Exigíveis às funções (Mestrado) – 18 valores

A.2 Superiores às exigidas (Doutoramento) – 20 v.

| |
|--|
| |
| |

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

B.1 Até 20 h – 10 valores

B.2 Entre 21 a 40 horas – 12 valores

B.3 Entre 41 a 60 horas – 14 valores

B.4 Entre 61 a 80 horas – 16 valores

B.5 Superior a 81h – 18 valores

B.6 Pós-Graduação – 20 valores

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

C.1 Até 1 ano – 10 valores

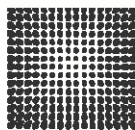
C.2 Entre 2 e 4 anos – 15 valores

C.3 ≥ 4 anos – 20 valores

| |
|--|
| |
| |
| |

MÉDIA FINAL DESTE MÉTODO DE SELECÇÃO: $AC = (HA + FP + EP) / 3$

O Júri



FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para a carreira de Técnico Superior - Ref.ª A (2 postos de trabalho nos Museus do Calçado e da Chapelaria da Divisão da Cultura)

Nome: _____ Data: ____ / ____ / ____

Classificação: _____ Valores

| Fatores em Apreciação | DELIBERAÇÃO | | | Nível classificativo | Classificação | FUNDAMENTAÇÃO |
|--------------------------|----------------|-------|-------|-------------------------|------------------|---------------|
| | President e | Vogal | Vogal | | | |
| Fator A | | | | | | |
| Fator B | | | | | | |
| Fator C | | | | | | |
| Fator D | | | | | | |
| Fator E | | | | | | |
| | | | | | Resultado | |

Fatores em apreciação na Entrevista profissional de seleção:

Fator A – Qualificação para o lugar

Fator B – Motivação e interesse no desempenho da função

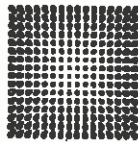
Fator C – Trabalho de equipa e cooperação

Fator D – Capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal

Fator E – Conhecimentos Especializados

Resumo dos temas abordados na EPS:

O Júri



S. João da Madeira
Câmara Municipal

DS
K
Per

FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para a carreira de Técnico Superior - Ref.ª A (2 postos de trabalho nos Museus do Calçado e da Chapelaria da Divisão da Cultura)

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de 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. Assim, o júri tem como missão avaliar a capacidade de expressão e argumentação, a fluência oral, o raciocínio rápido tendo em conta os fatores em avaliação:

Fator A: Qualificação e perfil para o lugar

Pretende-se analisar a postura e o perfil do candidato, bem como, as qualificações/conhecimentos, atendendo à natureza e especificidade das tarefas inerentes ao posto de trabalho.

Fator B: Motivação e interesse no desempenho da função

Pretende-se analisar a motivação e expectativa do candidato e o interesse demonstrado para o exercício da função, tendo em conta o percurso profissional do mesmo.

Fator C: Trabalho de equipa e cooperação

Pretende-se analisar a opinião do candidato sobre a capacidade da partilha de informação e conhecimentos, bem como, a execução de tarefas em equipa.

Fator D: Capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal

Pretende-se conhecer a capacidade de interagir adequadamente entre pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, bem como, a fluência verbal e a capacidade de comunicação do candidato.

Fator E: Conhecimentos especializados

Entende-se o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de caráter mais específico e adequados ao posto de trabalho.

178
per

Tendo em conta que a entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e utiliza a escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a seguinte grelha de classificação.

| Fatores em apreciação | 4 - Insuficiente | 8 - Reduzido | 12 - Suficiente | 16 - Bom | 20 - Elevado |
|--|--|---|---|--|--|
| Fator A: Qualificação e perfil para o lugar | Demonstrou não possuir qualificação e perfil para o lugar | Demonstrou possuir reduzida qualificação e perfil para o lugar | Demonstrou possuir razoável qualificação e perfil para o lugar | Demonstrou possuir boa qualificação e perfil para o lugar | Demonstrou elevada qualificação e perfil para o lugar |
| Fator B: Motivação e Interesse no desempenho da função | Demonstrou não possuir motivação e Interesse no desempenho da função | Demonstrou possuir reduzida motivação e Interesse no desempenho da função | Demonstrou possuir razoável motivação e Interesse no desempenho da função | Demonstrou possuir boa motivação e Interesse no desempenho da função | Demonstrou elevada motivação e Interesse no desempenho da função |
| Fator C: Trabalho de equipa e cooperação | Demonstrou não possuir capacidade de equipa e cooperação | Demonstrou possuir reduzida capacidade de equipa e cooperação | Demonstrou possuir razoável capacidade de equipa e cooperação | Demonstrou possuir boa capacidade de equipa e cooperação | Demonstrou possuir elevada capacidade de equipa e cooperação |
| Fator D: Capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal | Demonstrou não possuir capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal | Demonstrou possuir reduzida capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal | Demonstrou possuir razoável capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal | Demonstrou possuir boa capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal | Demonstrou possuir excelente capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal |
| Fator E: Conhecimentos especializados | Demonstrou não possuir conhecimentos especializados | Demonstrou possuir reduzidos conhecimentos especializados | Demonstrou possuir razoáveis conhecimentos especializados | Demonstrou possuir bons conhecimentos especializados | Demonstrou possuir excelentes conhecimentos especializados |

O Júri
