

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA DE INFORMÁTICA, DESTINADO AO SECTOR DE APOIO TÉCNICO

ACTA Nº1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos quinze dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois, no edifício sede dos Serviços Municipalizados de Peniche, reuniu o Júri do procedimento concursal suprarreferido, constituído pelo Presidente do Júri, Samuel Dinis, Diretor-Delegado e pelos vogais efetivos Duarte Jorge e Margarida Marques, técnicos superiores, nomeados por deliberação do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Peniche de 8 de junho de 2022.

O Júri deliberou por unanimidade proceder à definição dos critérios de apreciação e respetivos índices de ponderação dos métodos de seleção a realizar no presente concurso, cuja caracterização do posto de trabalho consta do respetivo aviso a publicar, designadamente no Diário da República, nos termos seguintes:

- 1- Os métodos de seleção consistirão na Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores e com as seguintes ponderações:

Avaliação curricular -70%

Entrevista Profissional de Seleção -30%

A **Valoração Final (VF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

VF=AC (70%) + EPS (30%)

- 2- Os métodos de seleção a realizar pelo júri serão a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

2.1 A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o seu percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtidas.

Serão considerados e ponderados os seguintes fatores, classificados de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas:

- a) **Habilitação Académica (HA)**
- b) **Formação Profissional (FP)**
- c) **Experiência Profissional (EP)**
- d) **Avaliação Desempenho (AD)**

O valor a atribuir na avaliação curricular, será encontrado através da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA + FP + EP + AD)}{4}$$

Em que:

HA – Habilitação Académica será adotado o seguinte critério:

Habilitação superior ao exigido – 20 valores

Habilitação exigida – 18 valores

FP – Formação Profissional - serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional úteis para o exercício da função e cursos diretamente relacionados com a área funcional do lugar a prover, frequentadas nos últimos cinco anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com os seguintes critérios:

- > 525 horas 20 valores
- > 420 e ≤ 525 horas 16 valores
- > 315 e ≤ 420 horas 14 valores
- > 210 e ≤ 315 horas 12 valores
- > 105 e ≤ 210 horas 10 valores
- > 50 e ≤ 105 horas 8 valores
- 0 e ≤ 50 horas 6 valores

- a) No caso, da formação vir indicada em dias, cada dia corresponderá a um módulo de 7 horas;
- b) No caso, do número de horas de formação profissional não resultar em valor inteiro, deve-se considerar o valor arredondado para o número inteiro superior mais próximo.

- c) Apenas serão consideradas as formações devidamente comprovadas pelas respetivas entidades.

EP – Experiência Profissional – Incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

> 15 anos	20 valores
> 10 e ≤ 15 anos	18 valores
> 8 e ≤ 10 anos	16 valores
>5 e ≤ 8 anos	14 valores
> 4 e ≤ 5 anos	12 valores
> 3 e ≤ 4 anos	10 valores
> 1 e ≤ 3 anos	8 valores
<1 ano	6 valores

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada.

AD – Avaliação de Desempenho – Será considerada a média aritmética simples da avaliação relativa aos dois últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei nº 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio:
- | | |
|------------------------------------|------------|
| Excelente | 20 valores |
| Muito Bom | 16 valores |
| Bom | 12 valores |
| Necessita de Desenvolvimento | 8 valores |
| Insuficiente | 6 valores |
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:
- | | |
|------------------|------------|
| Relevante | 20 valores |
| Adequado..... | 12 valores |
| Inadequado | 8 valores |
- c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerado como Bom: 12 Valores.

2.2 A 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.

A duração da Entrevista Profissional de Seleção será de 20 minutos e não excederá os 30 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 classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA1 – Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
PA2 – Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso.
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidade exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
PA4 – Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:

PA1 – Relevância da experiência profissional:

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

PA2 – Interesse e motivação profissionais:

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

- 12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;
16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;
20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.

PA3 – Relacionamento interpessoal:

- 4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;
8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;
12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;
16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;
20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

PA4 – Capacidade de comunicação:

- 4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;
8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;
12 valores – Demonstrou razoável capacidade de comunicação;
16 valores – Demonstrou boa capacidade de comunicação;
16 valores – Demonstrou muito boa capacidade de comunicação.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4) / 4$$

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.

3. Aplicação faseada dos métodos de seleção

Caso sejam admitidos candidatos em número **igual ou superior a 100**, os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, da seguinte forma:

- a) Aplicação a todos os candidatos do 1º método.
- b) Aplicação do 2º método apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

4. Critério de desempate

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada de acordo com a alínea a) do nº2 do artigo 27º da Portaria nº125-A/2019 de 30 de abril, no caso de subsistir o empate, será dada preferência, em primeiro lugar, aos candidatos detentores de maior experiência profissional e em segundo lugar, aos candidatos que detenham residência no concelho de Peniche.

5. Exclusão


É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri.

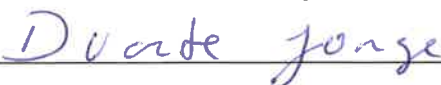
O Júri,

O Presidente



Samuel Valeriano Dinis

1º Vogal Efetivo



Duarte Miguel Machado Jorge

2º Vogal Efetivo



Margarida Paula Rosado Marques