



Handwritten signatures in blue ink.

ATA Nº 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE FORMAÇÃO ACADÉMICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Ao décimo nono dia do mês de outubro do ano dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho da Vice-Presidente, de 18 de outubro de 2023, na proposta de abertura do concurso (Informação n.º 170/DGRH/APG/PO, de 17 de outubro de 2023).

Presentes:

Presidente: Dr. Carlos Miguel Dias Moreira, Diretor do Departamento de Recursos Humanos.

Vogais:

- Dr. Cândido Miguel Nascimento Esteves, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Dr. Fernando Alexandre de Matos Tavares Teodoro, Técnico Superior do Departamento de Recursos Humanos.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1. Métodos obrigatórios

1.1.1. Prova de Conhecimentos

1.1.2. Avaliação Curricular

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

1.1.4. Avaliação Psicológica.

1.2. Métodos facultativos - Entrevista de Avaliação de Competências

1.3. Sistema da classificação final.

2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1. Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- 8
9
10
- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1. Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, será individual e efetuada em suporte de papel com a duração de 90 minutos.

Durante a realização da prova será permitida a consulta da legislação constante no programa, em formato papel, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

A prova incidirá sobre a seguinte legislação na sua redação atual:

- Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei das Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico, aprovada pela Lei n.º 169/99, de 18 setembro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, que adapta aos serviços da administração autárquica o sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro;
- Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, que procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, que adapta a Lei n.º 12-A/2008, de 2 de fevereiro aos trabalhadores que exercem funções públicas na Administração Pública.
- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Loures, publicado através do Aviso n.º 16712/2022, no Diário da República, 2.ª série, n.º 165, de 26 de agosto de 2022.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.1.2. Avaliação Curricular.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) *Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) *Experiência Profissional*, onde se pondera a duração e complexidade das funções desempenhadas, idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;
- d) *Avaliação do Desempenho*, onde se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 2 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

Duração	Valoração
Inferior a 6 horas	8 valores
De 6 a 24 horas	12 valores
De 25 a 48 horas	16 valores
Igual ou superior a 49 horas	20 valores

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 6 horas para cada período de 1 dia e 3 horas para cada período de meio dia.

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício de funções idênticas às atribuições, competências ou atividades a cumprir ou a executar no posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* do candidato.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 50\% TS + 50\% C$$

Sendo:

EP – Valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Meses	Classificação
0 a 6	8,00 valores
7 a 12	9,50 valores
13 a 18	11,00 valores
19 a 24	12,50 valores
25 a 30	14,00 valores
31 a 36	15,50 valores
37 a 42	17,00 valores
43 a 48	18,50 valores
Mais de 48	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos últimos 2 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa

da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

ST

9

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 3 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho concursado, sendo avaliada, cada uma, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A avaliação final da EAC será calculada através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3}{3}$$

Sendo:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1, C2, C3 – Avaliação de cada uma das 3 competências

Cada competência será avaliada através da exploração dos comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato expõe comportamentos associados à competência, mas tem dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam a adoção de alguns comportamentos essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	12 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são apresentados de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	16 valores
Competência demonstrada a um nível muito elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara a adoção de todos os comportamentos considerados essenciais, para o exercício de funções no posto de trabalho concursado.	20 valores

FR

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.1.4. Avaliação Psicológica

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no Anexo I da presente ata.

Nos termos do artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação deste método de seleção é realizada preferencialmente pela DGAEP, podendo ser realizada por este município, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.2. Métodos facultativos

De acordo com o disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como o perfil de competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função, pode-se determinar, fundamentadamente, a utilização dos seguintes métodos facultativos: avaliação de competências por portfólio, provas físicas, exame médico, curso de formação específica, provas de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

Neste sentido, não sendo possível obter informações sobre os comportamentos profissionais da totalidade dos candidatos, aplicando somente os métodos obrigatórios, deliberou o júri, por unanimidade, utilizar o método de seleção: entrevista de avaliação de competências, igualmente como método facultativo, ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No que diz respeito aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do(s) posto(s) de trabalho em causa, deliberou o júri, por unanimidade, que a entrevista de avaliação de competências será aplicada uma única vez, sendo a ponderação do método considerada nos moldes do ponto seguinte.

1.3. Sistema da classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular (AC) – 70%;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%;

Classificação final (CF) = 70% AC + 30% EAC

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1

Prova de Conhecimentos (PC) – 70%;

Avaliação Psicológica (AP) – Apto/ Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%;

Classificação final (CF) = 70% PC + 30% EAC

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

De acordo com o disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto”.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, conforme disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 24.º:

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - “Iniciativa e Autonomia”;
- 4.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - “Análise da informação e sentido crítico”;

- 5.º - Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC - "Planeamento e Organização";
- 6.º - Candidato residente no município de Loures;
- 7.º - Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de Abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI



(Carlos Moreira)



(Cândido Esteves)



(Fernando Teodoro)