



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA
MUNICIPAL DE BEJA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA – DAF
SERVIÇO DE COMPRAS E APROVISIONAMENTO**

**– Definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e respetivos critérios de
apreciação e ponderação e sistema de classificação final –**

Aos doze dias do mês de Maio do ano dois mil e vinte e dois, pelas onze horas, nas instalações do Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes o presidente, João Manuel Raimundo Batista Rodeia Machado, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, e os vogais, António Manuel Coelho Guerreiro, Dirigente Intermédio de 3º grau da DAF e Sílvia Alexandra Silvestre Martins Valadas, Técnica Superior da DAF.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os que seguidamente se indicam, sendo aplicados de forma faseada:

1.1. Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e sem vínculo de emprego público:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.2. Candidatos nas condições definidas no n.º 2 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior, nos termos do n.º 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2. Prova de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores, sendo-lhe atribuída a ponderação final de 40%.



A prova de conhecimentos é de realização individual e de natureza teórica, tem a duração máxima de 2 horas, é realizada em suporte de papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação (simples e não anotada), sendo o programa o seguinte:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código dos contratos públicos – Decreto-Lei n.º 18/2018, de 29 de janeiro, e respetivas alterações;
- Sistema de normalização contabilística para as administrações públicas - Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de Setembro, e respetivas alterações;
- Conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar.

3. Avaliação Psicológica (AP)

Tendo a ponderação final de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Beja, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Organização e método de trabalho;
- Competência 2 (C2): Relacionamento interpessoal;
- Competência 3 (C3): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Análise da informação e sentido crítico.

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto.

Na última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores; e Insuficiente - 4 valores.

Por cada candidato será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica (AP) será apenas aplicada aos candidatos que no método de seleção imediatamente anterior (PC) tenham obtido classificação igual ou superior a 14 valores, respeitando-se, ainda, a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.

4 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS tem a duração previsível de 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores/parâmetros seguintes:

1. Experiência profissional;
2. Comunicação e relacionamento interpessoal;
3. Análise da informação e sentido crítico;
4. Conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional;
5. Motivação e disponibilidade para a função;
6. Tolerância à pressão e contrariedades.

Por experiência profissional entende-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as funções/atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Por comunicação e relacionamento interpessoal entende-se a capacidade para transmitir informações com clareza e precisão e a capacidade para interagir com pessoas com vista a facilitar a interajuda e colaboração gerindo as dificuldades.

Por análise da informação e sentido crítico entende-se a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Por conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional, entende-se os conhecimentos necessários às exigências do posto de trabalho e ao desempenho das funções.

Por motivação e disponibilidade para a função entende-se a predisposição para contribuir de modo empenhado para o bom funcionamento do serviço, e responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

Por tolerância à pressão e contrariedades entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos seguintes, com as correspondentes classificações: Elevado/20 valores; Bom/16 valores; Suficiente/12 valores; Reduzido/8 valores; e Insuficiente/4 valores.

A classificação a atribuir em cada fator/parâmetro resulta da votação do júri, nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será apenas aplicada aos candidatos que no método de seleção imediatamente anterior (AP) tenham obtido classificação igual ou superior a 16 valores, respeitando-se, ainda, a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.

5. Avaliação Curricular (AC)

Tem a ponderação final de 40%, sendo considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

AC = (HA x 10%) + (FP x 30%) + (EP x 50%) + (AD x 10%), em que:



Habilitação académica (HA) – é ponderada a titularidade de licenciatura ou grau académico superior, sendo valorada do seguinte modo:

- Habilitação de nível superior ao legalmente exigido na área de Gestão: 20 valores;
- Habilitação de nível correspondente ao legalmente exigido – Licenciatura na área de Gestão: 18 valores.

Formação Profissional (FP) – são consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 5 anos, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores:

- Com duração inferior a 10 horas: 1 valor cada;
- Com duração igual ou superior a 10 horas e inferior a 40 horas: 1,5 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 40 horas e inferior a 120 horas: 2 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 120 horas: 2,5 valores cada.

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores, a cada.

Experiência Profissional (EP) – onde se aprecia o exercício efetivo de funções no âmbito da carreira/categoria de técnico superior, correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar (EEF) e o exercício de funções de natureza diversa no âmbito da carreira/categoria de técnico superior (EFTS), sendo valorada do seguinte modo e tendo por base a análise do curriculum vitae respetivo e as declarações emitidas pelas entidades onde cada candidato exerce ou exerceu funções, considerando-se unicamente as situações devidamente comprovadas:

- Experiência profissional com duração ≥ 5 anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração ≥ 3 anos e < 5 anos = 16 valores;
- Experiência profissional com duração ≥ 1 ano e < 3 anos = 12 valores;
- Experiência profissional com duração < 1 ano = 10 valores;
- Sem experiência profissional = 0 valores.

A classificação do fator Experiência Profissional (EP) será apurada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (EEF \times 70\%) + (EFTS \times 30\%)$$

Avaliação do Desempenho (AD) – 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:

- Desempenho excelente: 20 valores;
- Desempenho relevante: 16 valores;
- Desempenho adequado: 12 valores;



- Desempenho inadequado: 5 valores.

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, ou quando a mesma seja referente a funções diferentes daquelas que caracterizam o posto de trabalho a ocupar, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher:

- Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 3 (C3): Conhecimentos e experiência;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Planeamento e organização.

A aplicação deste método, que será realizado nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2011, de 11 de janeiro, baseia-se 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 EAC é valorada 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.

7. Classificação final e ordenação final dos candidatos

Nos termos previstos no art.º 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

7.1. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata:

$$CF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

7.2. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.2. da presente ata:

$$CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

8. Critérios de ordenação preferencial

Em situações de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial constantes do art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Subsistindo o empate, será aplicado o seguinte critério de desempate: candidato com menor idade.

9. Exclusão dos métodos de seleção

Constituem motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado ou fases, não sendo, neste caso, aplicado o método ou fases seguintes.

Os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência dos interessados, conforme previsto no n.º 1 do art.º 22.º da citada Portaria.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O júri,



João Manuel Raimundo Batista Roldão Machado
Chefe da Divisão Administrativa e Financeira (DAF)



António Manuel Coelho Guerreiro
Dirigente Intermédio de 3º grau da DAF



Silvia Alexandra Silvestre Martins Valadas
Técnica Superior da DAF