

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Técnico Superior – Técnico de Educação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Designação: \_\_\_\_\_

Assunto: Parâmetros de Avaliação

**Presidente:** Pedro Alexandre Ferreira Alves, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Local da Câmara Municipal de Águeda;

**Membros do Júri:** **1.º Vogal:** Marisa Daniela Henriques de Almeida, Técnica Superior da Divisão de Desenvolvimento Local da Câmara Municipal de Águeda;

**2.º Vogal:** João Miguel Pereira Ribeiro, Técnico Superior da Unidade Técnica de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Águeda.

Local: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

-----Aos sete dias do mês de junho de 2019, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Técnico Superior – Técnico de Educação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes: -----

**Presidente** – Pedro Alexandre Ferreira Alves, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Local da Câmara Municipal de Águeda; -----

**1.º Vogal** – Marisa Daniela Henriques de Almeida, Técnica Superior da Divisão de Desenvolvimento Local da Câmara Municipal de Águeda em substituição da Sara Raquel Pinheiro Cruz Silva, Técnica Superior da Divisão de Desenvolvimento Local da Câmara Municipal, por impedimento desta; -----

**2.º Vogal** – João Miguel Pereira Ribeiro, Técnico Superior da Unidade Técnica de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Águeda. -----

-----Esta 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, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante designada por Portaria. -----

-----Considerando a necessidade premente de repor a capacidade de resposta do serviço no âmbito das atribuições que lhe estão cometidas, por carência de recursos humanos na área a que respeita o presente recrutamento, é utilizado ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria, os métodos de seleção, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção para os candidatos em geral e Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

a Entrevista Profissional de Seleção para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos. -----

-----**Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os 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. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita, revestindo natureza teórica e individual, com a duração máxima de 120 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será permitida no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, só em formato de papel, para a sua realização, e incidirá sobre as seguintes temáticas: -----

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos;
- Despacho Conjunto n.º 300/97, de 09 de setembro, na sua redação atual – Define as normas que regulam a comparticipação dos pais e encarregados de educação no custo das componentes não educativas dos estabelecimentos de educação pré-escolar;
- Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro, na sua redação atual – Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar - consagra o ordenamento jurídico da educação pré-escolar, na sequência da Lei de Bases do Sistema Educativo;
- Decreto-Lei n.º 147/97, de 11 de junho, na sua redação atual – Estabelece o ordenamento jurídico do desenvolvimento e expansão da rede nacional de educação pré-escolar e define o respectivo sistema de organização e financiamento;

- Despacho n.º 14460/2008, de 26 de maio, na sua redação atual – Regulamento que define o regime de acesso ao apoio financeiro no âmbito do programa das atividades de enriquecimento curricular;
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação;
- Contrato n.º 549/2015, de 28 de julho, na sua redação atual - Contrato interadministrativo de delegação de competências na Área da Educação do Município de Águeda;
- Lei n.º 6/2012 de 10 de fevereiro, na sua redação atual - regime jurídico dos conselhos municipais de juventude;
- Despacho n.º 8452-A/2015, de 31 de julho, na sua redação atual;
- Despacho n.º 18987/2009, de 17 de Agosto, na sua redação atual;
- Lei n.º 13/2006, de 17 de abril, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 3/2008, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual;
- Lei n.º 71/2018 de 31 de dezembro - Orçamento do Estado para 2019;
- Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro na sua redação atual – Estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais;
- Resolução de Conselho de Ministros n.º 44/2010, de 14 de Junho, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de Abril, na sua redação atual;
- Portaria n.º 1181/2010, de 16 de Novembro, na sua redação atual;
- Despacho n.º 18987/2009, de 17 de Agosto, na sua redação atual;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados.

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – visa 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. Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----



-----**Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: **AC = HA x 25% + FP x 20% + EP x 30% + AD x 25%** em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. -----



**HA = Habilitação Académica:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores; -----

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

**FP = Formação Profissional:** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos e com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, devidamente comprovada. 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. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma: -----

Mais de 210 horas de formação - 20 valores -----

De 140 até 210 horas de formação - 18 valores -----

De 70 até 140 horas de formação - 16 valores -----

De 35 até 70 horas de formação - 12 valores -----

Menos de 35 horas de formação - 10 valores -----

Sem formação relevante - 0 valores -----

**EP = Experiência Profissional:** considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, adquirida em funções públicas: -----

Mais de nove anos – 20 valores -----

Entre seis anos até nove anos – 18 valores -----

Entre três anos até seis anos – 16 valores -----

Entre um ano até três anos – 12 valores -----

Até um ano – 10 valores -----

Sem experiência profissional – 0 valores -----



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato. -----

**AD = Avaliação de Desempenho** – 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 Inadequado – 8 valores -----

Desempenho Adequado – 10 valores -----

Desempenho Relevante – 14 valores -----

Desempenho Excelente – 20 valores -----

No caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, o valor a ser considerado na fórmula é 10 valores. -----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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. -----

-----**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. 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 e terá uma duração máxima de 30 minutos, em que são considerados os seguintes parâmetros: experiência profissional, conhecimento e capacidade para desempenho da função, motivação e interesse para a função, sentido da responsabilidade, capacidade de comunicação e fluência verbal. -----

-----A experiência profissional será analisada confrontando os candidatos com situações e/ou experiências profissionais relacionadas com o posto de trabalho. -----

-----Por conhecimento de capacidade para desempenho da função serão considerados os conhecimentos relacionados com as exigências da função. -----

-----Para apreciação da motivação e interesse para a função, os candidatos serão interrogados relativamente a esse aspeto. -----

-----No que concerne ao sentido da responsabilidade será analisada a forma de agir dos candidatos perante o exercício da função. -----

-----Por capacidade de comunicação e fluência verbal entende-se a capacidade para expressar com clareza e precisão os seus pensamentos. -----

-----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, para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

-----**Valoração Final** – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas: para os candidatos em geral: **CF = (PC x 45 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **CF = (AC x 35 %) + (EAC x 35 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

-----Consideram-se excluídos, os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados, que no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência ou que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção/classificação final. -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura). -----

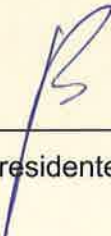
-----Habilitação académica exigida: Licenciatura nas áreas de ciências de educação e ciências sociais, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

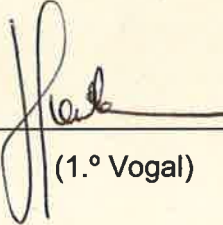
-----Nada mais havendo a deliberar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos elementos do Júri. -----

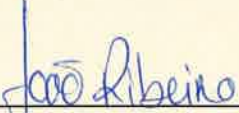


Águeda e Paços do Concelho, 07 de junho de 2019

O Júri

  
\_\_\_\_\_  
(Presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(1.º Vogal)

  
\_\_\_\_\_  
(2.º Vogal)