

Bruno Miguel
A
K

Associação de Municípios do Douro Superior de Fins Específicos

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação do posto de trabalho na carreira geral de técnico superior de Química previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Associação de Municípios do Douro Superior de Fins Específicos (AMDSFE). -----

Aos catorze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte, no edifício da Associação de Municípios do Douro Superior em Torre de Moncorvo, reuniu o júri do Procedimento Concursal supra identificado, sob a presidência de João Pedro Mendes Camelo, e dos vogais efetivos Bruno Miguel Henrique Nogueira e José Eduardo Correia Dos Santos Dixo, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo da AMDSFE de 13 de janeiro de 2020. -----

A reunião do júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos: -----

Ponto único: Métodos de seleção a utilizar; Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final; e Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final. -----

Nos termos do artigo 36.º, n.º 1 e 2 da LTFP e do artigo 5.º da Portaria, neste procedimento, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: -----

a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) para os candidatos sem vínculo ou candidatos com vínculo, mas sem identidade funcional, ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa; ou -----

b) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos com vínculo e com identidade funcional, ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação, caso existam opositores, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

Nos termos do artigo 36.º, n.º 3 do Anexo à LTFP, os candidatos referidos na alínea b) do ponto anterior podem, por escrito, afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no formulário de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção. -----

Descrição dos métodos de seleção: Prova Escrita de Conhecimentos (PEC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas e versará sobre temáticas, cujos diplomas legais e demais documentos podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel. ---

Programa da PEC: a prova consistirá em questões a formular com base na legislação a seguir indicada, devendo considerar-se todas as atualizações e alterações em vigor que, entretanto, lhe tenham ou venham a ser efetuadas até à data da realização da prova. ---

Legislação geral e específica sobre que poderá incidir a prova de conhecimentos: -----

- Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - Constituição da República Portuguesa; -----

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----

- Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro - adaptação à administração local da LTFP

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho; -----

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime jurídico das autarquias locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico; -----

- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais; -----

- Código do Procedimento Administrativo; -----

- Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009 -----

Legislação específica de acordo com os processos a concurso: -----

- Código dos Contratos Públicos; -----

- Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de agosto - Qualidade da água destinada ao consumo humano. -----

Duração da PEC: 90 minutos, com mais 30 minutos de tolerância. -----

Guilherme R. Pereira
J.C.
A

Os candidatos que compareçam à PEC com atraso superior a 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção, considerando-se como não comparência à realização deste método de seleção. -----

Avaliação Psicológica (AP): 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Como resulta do disposto no artigo 9.º, n.º 3, alínea b) da Portaria, a Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Como resulta do disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria, a Entrevista de Avaliação de Competências é valorada da seguinte forma: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

Os candidatos que compareçam à EPS com atraso superior a 05 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção, considerando-se como não comparência à realização deste método de seleção. -----

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, complementar ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD), apenas sendo contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência na área do posto de trabalho que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados. -----

Como resulta do disposto no artigo 9.º, n.º 4 da Portaria, a Avaliação Curricular de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos

Bruno Espinosa
7
J.C.

a avaliar, sendo refletida numa ficha de avaliação curricular. $AC = (HAB + EP + FP + AD)$. -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências.

Como resulta do disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria, a Entrevista de Avaliação de Competências é valorada da seguinte forma: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

Classificação Final (CF): -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento: (i) o candidato que não compareça à realização do método para o qual for notificado ou (ii) o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da soma ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção identificados e resultarão das seguintes fórmulas: -----

a) Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional: -----

$$CF = PEC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$$

b) Candidatos com vínculo e com identidade funcional: -----

$$CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

Sendo que: -----

CF = Classificação Final -----

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

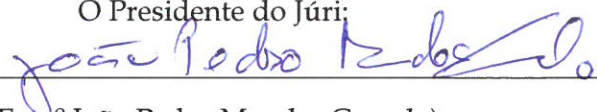
A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

Eng.º João Pedro Mendes Camelo
A
Jc.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração na classificação final, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria. -----
Nos casos em que, após aplicação do artigo 27.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: maior tempo de experiência profissional comprovada e em função da conclusão há mais tempo das habilitações exigidas no presente aviso. -----
Para a realização dos métodos de seleção, os candidatos admitidos são convocados nos termos do artigo 24.º da Portaria por uma das formas aí previstas e indicada no formulário de candidatura, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar. -----
Para os efeitos do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria e indicada no formulário de candidatura, com vista à realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----
As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação, a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de classificação final são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento e publicitadas na página eletrónica da AMDSFE. -----
A lista unitária de classificação final, após homologação, será afixada em local visível e público na sede da AMDSFE e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. -----
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri. -----

O Júri,

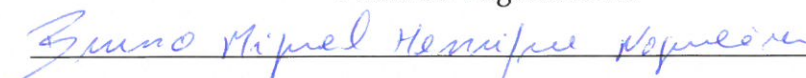
O Presidente do Júri:



(Eng.º João Pedro Mendes Camelo)

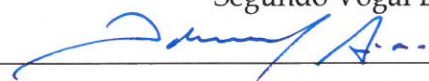


Primeiro Vogal Efetivo:



(Eng.º Bruno Miguel Henrique Nogueira)

Segundo Vogal Efetivo:



(Dr. José Eduardo Correia Dos Santos Dixo)

