

Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por Tempo Indeterminado, para 1 Técnico Superior - Licenciatura na área de Mobilidade e Transportes. -----

-----**ATA Nº 1**-----

-----**Ata da definição dos Critérios de avaliação**-----

Aos dezassete dias do mês de maio de dois mil e dezanove, reuniu na sede da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo - CIMT, sita no Convento de São Francisco em Tomar, o Júri do procedimento concursal comum supra identificado, nomeado por despacho do Senhor Secretário Executivo da CIMT, datado de 12 de abril de 2019, cuja composição e identificação seguidamente se enumera - Presidente: Ana Paula Garcia dos Remédios Gomes, Técnica Superior da CIMT; 1º. Vogal efetivo: Carla Maria de França Pereira Grácio, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Unidade de Unidade de Planeamento Estratégico e Projetos Intermunicipais, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; 2º. Vogal efetivo: Sónia Filipa Martins dos Santos, Chefe da Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico e Modernização Administrativa da CIMT - Gestão da Contratualização; 1º. Vogal suplente: Cristina Maria Pereira Ricardo Diogo, Técnica Superior da CIMT; 2º. Vogal suplente: Paula Cristina Morais Fernandes, Técnica Superior da CIMT. -----

Estando presentes a Presidente e as Vogais Efetivas do Júri, e cumprindo-se assim o estabelecido no n.º 1 do artigo 15º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme os artigos 5º e 6º da supra referida Portaria e artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, o Júri deliberou aplicar: -----

A. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, como métodos de seleção obrigatórios: -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

E como método de seleção facultativo: -----

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

B. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, como métodos de seleção obrigatórios: -----

4. Avaliação Curricular (AC) -----

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

E como método de seleção facultativo: -----

6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Os candidatos referidos em B, poderão, em substituição dos métodos 4 e 5, optar pela realização dos métodos 1 e 2, caso declarem, por escrito, a opção por esses métodos, conforme n.º 3 do artigo 36º da LTFP. -----

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

Para os candidatos referidos em A: -----

1. Prova de Conhecimentos (PC) -----

A prova de conhecimentos está prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea a) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 realização individual e assumirá a forma oral, com duração máxima de 15 minutos. É valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, versando sobre a seguinte legislação: -----

- Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua atual redação – Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- Lei n.º 73/2013, de 03/09, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; -----
- Lei n.º 77/2015, de 29/07 - Organização dos Serviços das Entidades Intermunicipais e Estatuto do Pessoal Dirigente; -----
- DL n.º 4/2015, de 07/01, na sua atual redação - Aprova o Código do Procedimento Administrativo; -----
- DL n.º 18/2008, de 29/01, na sua atual redação - Aprova o Código dos Contratos Públicos; -
- Regulamento (CE) n.º 1370/2007, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2007, relativo aos serviços públicos de transporte ferroviário e rodoviário de passageiros; -----
- Lei n.º 52/2015, de 9 de junho - Aprova o Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros; -----
- Decreto-Lei n.º 60/2016, de 8 de setembro - estabelece as regras específicas aplicáveis à prestação de serviço público de transporte de passageiros flexível; -----
- Despacho n.º 1234-A/2019, de 4 de fevereiro - Programa de Apoio à Redução Tarifária nos Transportes Públicos; -----
- Diretrizes Nacionais para a Mobilidade / Pacote da Mobilidade (IMT, 2012). -----

A prova será constituída por dois grupos: -----

- O primeiro é composto por 6 questões - verdadeiro ou falso, sendo cada uma valorada em 1 valor; -----
- O segundo é composto por 2 questões de desenvolvimento, em que o candidato escolhe apenas uma, valorada em 14 valores, de acordo com os seguintes critérios: ----

Expressão e Lógica de raciocínio	Conhecimento Técnico
Capacidade de expressão,	Conhecimento da matéria,

fluência verbal, forma articulada, coerente e sistemática de apresentação de ideias	apresentando de forma adequada e aprofundada o desenvolvimento do tema, de acordo com o enquadramento legal, normativo e estratégico
4	10

Na prova oral de conhecimentos não é permitida a consulta de qualquer legislação, sendo eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

2. Avaliação Psicológica (AP) -----

A Avaliação Psicológica, está prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea b), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, 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: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente". -----

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A entrevista profissional de seleção terá a duração de 30 minutos. -----

A EPS é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. ---

Serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos que serão valorizados de acordo com a grelha constante do anexo I da presente ata: -----

Área de abordagem	O que se pretende avaliar
C1 - Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura	Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida.





C2 - Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados	Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas.
C3 - Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.
C4 - Capacidade de Expressão e Comunicação	Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.
C5 - Sentido Crítico	Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

O resultado final da entrevista profissional de seleção é determinado pela classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultado de votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. $EPS = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$ -----

Para os candidatos referidos em B: -----

4. Avaliação Curricular (AC) -----

A avaliação curricular está prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e artigo n.º 4 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos: -----

Habilitação Académica – HA; -----

Formação Profissional – FP; -----

Experiência Profissional – EP; -----

Avaliação de Desempenho – AD. -----

A avaliação curricular de caráter eliminatório, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, apurada de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios: -----

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

Habilitação Académica com grau exigido para o posto de trabalho a ocupar – 18 valores; -----
Habilitação Académica com grau superior ao exigido para o posto de trabalho a ocupar - 20 valores; -----

Apenas se considerarão os graus de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento para efeitos de habilitação académica. -----

FP = Formação Profissional: considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite de 20 valores: -----

Sem participação em ações de formação: 0 valores; -----

Com ações de formação até 35 horas: 8 valores; -----

Com ações de formação superior a 35 até 70 horas: 10 valores; -----

Com ações de formação superior a 70 até 140 horas: 12 valores; -----

Com ações de formação superior a 140 horas até 200 horas: 16 valores; -----

Com ações de formação superior a 200 horas até 300 horas: 18 valores; -----

Com ações de formação superior a 300 horas: 20 valores -----

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia. -----

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma: -----

Experiência profissional inferior a 1 ano – 10 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 12 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 16 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 18 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 10 anos – 20 valores. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desempenho de funções na área de atividade inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 anos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores -----

Desempenho Adequado – 14 valores -----

Desempenho Relevante – 18 valores -----

Desempenho Relevante (Excelente) – 20 valores -----

Em obediência ao disposto na alínea c), n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima. -----

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) está prevista na alínea b) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea d), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o

exercício da função, e é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente".

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão realizadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento concursal comum os candidatos que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Ordenação Final

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, de acordo com as seguintes fórmulas:

Para os candidatos referidos em A	Para os candidatos referidos em B
$OF=(50\%PC)+(25\%AP)+(25\%EPS)$	$OF=(30\%AC)+(45\%EAC)+(25\%EPS)$

Em que:

--- OF = Ordenação Final;

--- PC = Prova de Conhecimentos;

--- AP = Avaliação Psicológica;

--- EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

--- AC = Avaliação Curricular;

--- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento respetando a seguinte ordem:

--- 1º Candidatos aprovados que se encontrem na situação prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho ou com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;

--- 2º Candidatos aprovados com ou sem vínculo de emprego público, conforme previsto no n.º 4 do artigo 30º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada.

A tramitação do procedimento concursal e a aplicação dos métodos de seleção é realizada preferencialmente por meios eletrónicos, de acordo com o disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 37º da LTFP, redação dada pelo artigo 330º do Orçamento de Estado de 2019, aprovada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.



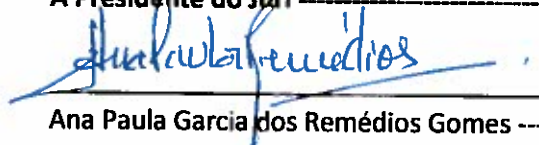
Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como noutras disposições legais aplicáveis. -----

Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2019), o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória de referência de 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito centimos), correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 15 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória Única. -----

Em cumprimento do n.º 6 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a presente ata deverá ser publicitada no sítio da Internet da CIMT. -----


As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

A Presidente do Júri -----



Ana Paula Garcia dos Remédios Gomes -----

Os Vogais -----



Carla Maria de França Pereira Grácio -----



Sonia Filipa Martins dos Santos -----

ANEXO I

Candidato:

Fatores		Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Observações	
C1 -	Reflexão Curricular e Profissional e Motivação da Candidatura: Capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular e profissional passada e motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvida;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
C2 -	Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados: Capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas ou atribuídas;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
C3 -	Capacidade de Integração, atitude interpessoal e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais, capacidade de trabalho em equipa, nomeadamente, a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
C4 -	Capacidade de Expressão e Comunicação: Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, responde às questões e qualidade de expressão verbal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
C5 -	Sentido Crítico: Capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
TOTAL							/5=	

88
OLLY