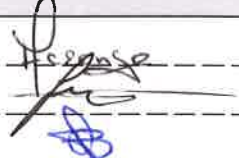


OBJETIVOS**Ata nº 1 – Ata de critérios**

Fixação dos parâmetros de avaliação, da ponderação e da grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal Comum para Constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 5 (cinco) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Estremoz

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Fernando Jorge Madruga Maranga	
João Paulo Amador Fitas Garcia	
Elisabete Susana Arvana Corda Bento	

LOCAL: **Edifício da Câmara Municipal de Estremoz**

DATA: **20-10-2020**

HORA: **09:30 horas**

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos vigésimo dias do mês de outubro de 2020, pelas 9 horas e 30 minutos, nos Paços do Município de Estremoz, sito no Rossio Marquês de Pombal, em Estremoz, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, tendo em vista o preenchimento de cinco postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Estremoz, aberto na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 30 de setembro de 2020 e por despacho do Senhor Presidente da Câmara datado de 7 de outubro de 2020, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 5.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 36.º do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes todos os membros do júri do procedimento, a saber: Fernando Jorge Madruga Maranga (Chefe da Unidade Técnica de Obras Municipais, em regime de substituição), João Paulo Amador Fitas Garcia (Técnico Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz) e Elisabete Susana Arvana Corda Bento (Assistente Técnica do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz).

Considerando o estatuído nos n.ºs 1 a 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações:

Métodos de Seleção – Critérios Gerais

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 45%
- Avaliação Psicológica – Ponderação de 25%
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%

Prova de conhecimentos:

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos terá natureza teórica, revestindo a forma escrita, será efetuada individualmente em suporte papel e será constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os temas e legislação abaixo discriminados:

Reverso

**Tema 1 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:**

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro e n.º 2/2020, de 31 de março.

Tema 2 Regime Jurídico do Funcionamento das Autarquias Locais:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro e pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, e 50/2018, de 16 de agosto.

Tema 3 Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Estremoz:

- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Estremoz, publicado na II Série do Diário da República n.º 131, de 8 de julho de 2020 (Aviso n.º 10178/2020), e disponível no site oficial deste município, em www.cm-estremoz.pt.

A prova teórica terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta de legislação indicada, em formato papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

Os resultados da prova de conhecimentos serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Avaliação Psicológica:

A avaliação psicológica 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 referencia o perfil de competências previamente definido.

A avaliação Psicológica terá uma ponderação de 25%, sendo numa fase intermédia valorada através de menções classificativas de Apto e Não Apto e na segunda fase, para os candidatos que tenham completado, 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.

Entrevista Profissional de Seleção:

Visa analisar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

Parâmetros a avaliar:

- 1. Qualidade da experiência profissional** – Visa aferir a experiência do/a candidato/a através do nível de conhecimento dos métodos, processos e procedimentos necessários ao desenvolvimento das atividades inerentes ao posto de trabalho.
- 2. Capacidade de comunicação** – Visa aferir o nível de comunicação manifestado por meio da linguagem oral, expresso através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.
- 3. Capacidade de relacionamento interpessoal** - Visa aferir a capacidade do/a candidato/a se relacionar de forma cordial e de expressar opiniões de modo assertivo, contribuindo para um bom ambiente durante a entrevista.
- 4. Motivações e interesses** – procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos, interesses e gostos, bem como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos.

Os referidos parâmetros de avaliação serão pontuados individualmente através dos seguintes níveis classificativos, sendo a valoração final obtida, através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros, nos termos que a seguir se indicam:

Nível Classificativo	Valoração Final na EPS
20 - Elevado	> 16 a ≤ 20 valores
16 - Bom	> 12 a ≤ 16 valores
12 - Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12 valores
8 - Reduzido	> 4 a < 9,5 valores
4 – Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

Valoração Final:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,45PC + 0,25AP + 0,30EPS$$

Em que:

VF= Valoração Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Métodos de Seleção – Critérios Específicos

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de



requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 40%
- Entrevista de Avaliação de Competência – Ponderação de 30%
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%

- Avaliação Curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte formula:

$$AC = \frac{HL + FP + 3 \cdot EP + AD}{6}$$

6

Sendo:

HL = Habilitações Literárias:

Onde se pondera a titularidade da habilitação, nomeadamente escolaridade obrigatória (dependendo da idade do candidato*), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

* A escolaridade obrigatória depende da idade dos candidatos, da seguinte forma:

4 anos de escolaridade, para nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994;

12 anos de escolaridade, para nascidos após 31/12/1994.

A avaliação da HA corresponderá à seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido, escolaridade obrigatória, para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 12 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em dois graus, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 20 valores;

FP = Formação Profissional:

A valoração da FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através de certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, sendo valorada de 0 a 20 valores, consoante a duração total das ações devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte:

Sendo que 7 horas de formação = 1 dia

Sem formação	0 valores
Até 2 dias	5 valores
De 11 a 20 dias	10 valores
De 21 a 40 dias	12 valores
De 41 a 60 dias	14 valores
De 61 a 80 dias	15 valores
Entre 81 e 100 dias	18 valores
Mais de 100 dias	20 valores

EP = Experiencial Profissional:

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do currículo relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, numa escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Inferior a 1 ano de experiência	0 valores
De 1 a 5 anos de experiência profissional	10 valores
De 5 a 9 anos de experiência profissional	15 valores
De 10 a 14 anos de experiência profissional	18 valores
Mais de 15 anos experiência profissional	20 valores

AD = Avaliação de Desempenho

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, relativas ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar. Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhe-á atribuído 10 valores. A expressão qualitativa do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 5 a 20 valores:

Desempenho Inadequado	5 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Reconhecimento de excelência	20 valores



Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definidos, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

Entrevista Profissional de Seleção

Visa analisar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

Parâmetros a avaliar:

- 1. Qualidade da experiência profissional** – Visa aferir a experiência do/a candidato/a através do nível de conhecimento dos métodos, processos e procedimentos necessários ao desenvolvimento das atividades inerentes ao posto de trabalho.
- 2. Capacidade de comunicação** – Visa aferir o nível de comunicação manifestado por meio da linguagem oral, expresso através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese.
- 3. Capacidade de relacionamento interpessoal** - Visa aferir a capacidade do/a candidato/a se relacionar de forma cordial e de expressar opiniões de modo assertivo, contribuindo para um bom ambiente durante a entrevista.
- 4. Motivações e interesses** – procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos, interesses e gostos, bem como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos.

Os referidos parâmetros de avaliação serão pontuados individualmente através dos seguintes níveis classificativos, sendo a valoração final obtida, através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros, nos termos que a seguir se indicam:

Nível Classificativo	Valoração Final na EPS
20 - Elevado	$> 16 \text{ a } \leq 20$ valores
16 - Bom	$> 12 \text{ a } \leq 16$ valores
12 - Suficiente	$\geq 9,5 \text{ a } \leq 12$ valores
8 - Reduzido	$> 4 \text{ a } < 9,5$ valores
4 – Insuficiente	$0 \text{ a } \leq 4$ valores

Valoração Final:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

VF= Valoração Final

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Disposições Gerais

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das formulas de valoração final referentes aos critérios gerais e específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Considerando a faculdade prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

Nos termos do n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

O júri deliberou ainda, criar os modelos correspondentes ao apuramento de classificação final (critérios específicos)(modelo I), classificação final (critérios gerais) (modelo II), ficha de avaliação curricular (modelo III) e à entrevista profissional de seleção (modelo IV), apensos à presente ata e que farão parte integrante dela.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, pelo presidente do júri, tendo da mesma sido lavrada esta ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri acima identificados, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos. -----

----- **O Júri** -----

----- O Presidente,

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- O 2º Vogal Efetivo,

ANEXOS

Modelo I

Ficha de Apuramento da Classificação Final (Critérios Específicos)

Procedimento Concursal: _____

Nome do candidato: _____




- Avaliação Curricular (AC) -----

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

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

Classificação final obtida pelo candidato



$VP = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$ -----

----- O Presidente, 
----- O 1º Vogal Efetivo, 
----- O 2º Vogal efetivo, 

Modelo II**Ficha de Apuramento da Classificação Final (Critérios Gerais)**

Procedimento Concursal: _____

Nome do candidato: _____

- Prova de Conhecimentos (PC) ----- - Avaliação Psicológica (AP) ----- - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) ----- **Classificação final obtida pelo candidato**VF = $0,45PC + 0,25AP + 0,30EPS$ ----- ----- O Presidente, ----- O 1º Vogal Efetivo, ----- O 2º Vogal efetivo, 

Modelo III
Ficha de Avaliação Curricular

Nome do candidato: _____

1. Habilitações Literárias (HL)	
Habilitações Literárias (HL): _____	Classificação _____ valores
2. Formação Profissional (FP)	
Formação Profissional (FP) _____	Classificação _____ valores
3. Experiência Profissional (EP)	
Experiência Profissional (EP) _____	Classificação _____ valores
4. Avaliação de Desempenho (AD)	
Avaliação de Desempenho (AD) _____	Classificação _____ valores
Classificação Total	
<u>HL + FP + 3*EP + AD</u>	
6	
AC= _____ = _____ valores	

----- O Presidente, 

----- O 1º Vogal Efetivo, 

----- O 2º Vogal efetivo, 

Modelo IV**Ficha de Entrevista Profissional de Seleção****NOME DO/A CANDIDATO/A****DATA E HORA DE REALIZAÇÃO****RESUMO DOS TEMAS ABORDADOS**

PARÂMETRO DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO	NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO		DESCRIPTOR DO NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO PROPOSTA (Avaliação qualitativa)	CLASSIFICAÇÃO ATRIBUÍDA	FUNDAMENTAÇÃO
Experiência Profissional	Conhecimento resultante de experiência a nível dos métodos	Elevado	20	Responde a questões técnicas demonstrando um grande conhecimento dos assuntos necessários	PRESIDENTE	Classificação Qualitativa	
		Bom	16	Responde a questões técnicas demonstrando conhecimento dos assuntos e um domínio quase total dos procedimentos e ferramentas necessários			
		Suficiente	12	Responde a questões técnicas demonstrando conhecimento dos assuntos, mas manifesta algumas lacunas ao nível do domínio dos procedimentos e ferramentas necessários.	1º VOGAL	Classificação Qualitativa	
		Reduzido	8	Responde a questões técnicas demonstrando pouco conhecimento dos assuntos e um domínio incipiente dos procedimentos e ferramentas necessários.			
		Insuficiente	4	Não responde e/ou responde a questões técnicas demonstrando muito pouco conhecimento dos assuntos e falta de domínio dos procedimentos e ferramentas necessários.	2º VOGAL	Classificação Qualitativa	

ATA DE REUNIÃO

PARÂMETRO DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO	NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO		DESCRIPTOR DO NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO PROPOSTA (Avaliação qualitativa)	CLASSIFICAÇÃO ATRIBUÍDA	FUNDAMENTAÇÃO
Capacidade de Comunicação	Nível de comunicação manifestado por meio da linguagem oral	Elevado	20	Exprime-se num discurso elaborado, sem esforço e sem hesitações. Faz pausas apenas para refletir nas palavras exatas de que necessita para exprimir de forma clara e sintética uma resposta pertinente.	PRESIDENTE	Classificação Qualitativa	
		Bom	16	Exprime-se com fluência e espontaneidade, quase sem esforço.			
		Suficiente	12	Exprime-se com relativo à-vontade, apesar de alguns problemas de formulação que resultam em pausas e impasses.	1º VOGAL	Classificação Qualitativa	
		Reduzido	8	Exprime-se num discurso com deficiências de estruturação, em que são evidentes as pausas, as reformulações e falsas partidas.			
		Insuficiente	4	Exprime-se de forma confusa, obscura e/ou ambígua.	2º VOGAL	Classificação Qualitativa	

ATA DE REUNIÃO

PARÂMETRO DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO	NÍVEIS DE CLASSIFICAÇÃO		DESCRIPTOR DO NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO PROPOSTA (Avaliação qualitativa)	CLASSIFICAÇÃO ATRIBUÍDA	FUNDAMENTAÇÃO
Relacionamento Interpessoal	Capacidade do/a candidato/a se relacionar de forma cordial e de expressar opiniões de modo assertivo	Elevado	20	Expressa os seus pontos de vista de forma serena e franca, com elevado grau de assertividade, mantendo um ambiente muito positivo durante a entrevista.	PRESIDENTE	Classificação Qualitativa	
		Bom	16	Expressa os seus pontos de vista de forma serena e franca, com assertividade, mantendo um ambiente positivo durante a entrevista.			
		Suficiente	12	Expressa os seus pontos de vista de forma tendencialmente serena e franca, procurando manter um ambiente positivo durante a entrevista.	1º VOGAL	Classificação Qualitativa	
		Reduzido	8	Revela dificuldade em expressar os seus pontos de vista de forma serena e franca, denota debilidades na assertividade, o que se reflete no ambiente da entrevista.			
		Insuficiente	4	Não consegue expressar os seus pontos de vista de forma serena e franca e/ou denota fraca assertividade, e, por isso, não consegue manter um positivo durante a entrevista.	2º VOGAL	Classificação Qualitativa	

