



Stiquivado
A.
M. J. M.
7-7.

CÂMARA MUNICIPAL DO SABUGAL

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 2 Postos de Trabalho Correspondentes à Carreira e Categoria de Assistente Operacional – Área de Auxiliar de Serviços Gerais

Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

Aos vinte e oito dias do mês de setembro de dois mil e dezoito, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado por despacho de vinte e dois de agosto de dois mil e dezoito, do Presidente da Câmara, constituído pelo Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Financeira, Jaime Lino Neto Pereira Pinto, na qualidade de Presidente do júri, pela Técnica Superior de Gestão de Recursos Humanos, Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior de Contabilidade, Justina Marta Gonçalves Fernandes Baltazar, na qualidade de 2.º vogal efetivo, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

- 1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:**

- . Prova de Conhecimentos;**
- . Avaliação Psicológica**
- . Entrevista Profissional de Seleção**

- 1.1 Prova de conhecimentos (PC) escrita, de natureza teórica, de realização individual, avaliada de 1 a 20 valores considerando-se a sua valoração até às centésimas, e uma ponderação de 40% na valoração final, terá a duração de 1 hora e trinta minutos, com tolerância de 30 minutos. É permitida a consulta aos diplomas legais e bibliografia. A prova incidirá sobre os seguintes diplomas legais:**

- **Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro** – que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico – nas seguintes partes:
 - Capítulo III Secção I – Município – Artigo 23.º (Atribuições);
 - Capítulo III Secção II – Assembleia Municipal – Artigos 25.º e 26.º (Competências);
 - Capítulo III Secção III – Câmara Municipal – Artigos 33.º, 34.º, 35.º, 38.º e 39.º (Competências).
- **Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho** – que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – nas seguintes partes:
 - Capítulo I Secção I – Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público – Do artigo 70.º ao artigo 76.º;
 - Capítulo V Secção II – Férias – Do artigo 126.º ao artigo 132.º;
 - Capítulo V Secção III – Faltas – Do artigo 133.º ao artigo 143.º.

1.2 A Avaliação Psicológica (AP) tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri e 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. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção terá uma ponderação de 35% na valoração final e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Stiquinato

Yaima
5-7

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, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional de seleção é 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, em conformidade com estes níveis classificativos, resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Na entrevista profissional de seleção serão tidos em conta 5 fatores de apreciação, designadamente: Motivação, Capacidade de Comunicação, Sentido de Organização, Integração no Meio Socioprofissional e Sentido Crítico.

Em que:

Motivação – avalia o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.

20 valores – Quando o candidato revele um elevado empenho na realização através do seu percurso profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstre ter equacionado possibilidades de evolução.

16 valores – Quando o candidato revele empenho no envolvimento profissional, social e de formação e demonstre ter equacionado já algumas possibilidades de evolução.

12 valores – Quando o candidato revele algum empenho na procura de possibilidades de evolução.

8 valores - Quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento com aspetos de desenvolvimento profissional, social ou ao nível de formação

4 valores – Quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades quer profissionais ou sociais.

Capacidade de Comunicação - procurará medir a corrente do pensamento manifestado através da linguagem oral – seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.

20 valores – Quando o candidato evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível.

16 valores - Quando o candidato manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.

12 valores - Quando o candidato demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas.

8 valores - Quando o candidato revela deficiências de comunicação e/ou capacidade de análise e síntese.

4 valores - Quando o candidato não revela capacidades de expressão oral.

Sentido de Organização – Avalia a capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico.

20 valores - o candidato concebe soluções coerentes e lógicas e cria hipóteses interessantes e criativas com base num tema de conversação.

16 valores – O candidato concebe soluções com lógica e cria hipóteses adequadas com base nos temas de conversação.

12 valores – O candidato concebe algumas soluções ou hipóteses com base nos temas de conversação.

8 valores – O candidato concebe algumas soluções ou hipóteses pouco adequadas aos temas de conversação.

4 valores – O candidato não apresenta qualquer desenvolvimento aos temas apresentados, demonstrando não ter qualquer espírito ou sentido de organização.

Integração no Meio Socioprofissional – Avalia a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização a que respeita a seleção, no sentido de se projetar a sua adaptação ao grupo e o seu envolvimento com os objetivos das funções do lugar posto a concurso.

20 valores – O candidato apresenta uma elevada capacidade de inserção e disponibilidade para integrar e adaptar-se a grupos, sejam eles sociais ou profissionais apresentando também curiosidade e interesse em áreas desconhecidas e entusiástico envolvimento em áreas já conhecidas.

16 valores – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais e disponibilidade para os integrar, apresentando interesse e envolvimento em várias áreas.

12 valores – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais, apresentando alguns interesses e envolvimento bem delimitados.

Stiquetado #1
Yaim
27

8 valores – O candidato apresenta pouca facilidade de inserção em grupos, apresentando, porém, alguns interesses e envolvimento bem delimitados

4 valores – O candidato apresenta dificuldades de inserção em grupos de trabalho ou sociais, não referindo envolvimento ou interesses em atividades que não sejam isoladas e individuais.

Sentido crítico - apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.

20 valores – quando o candidato fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.

16 valores- quando o candidato fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.

12 valores - quando o candidato fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções apresentadas.

8 valores – quando o candidato, perante situações apresentadas, a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.

4 valores - quando o candidato manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.

A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro:

$$OF = 0,40 PC + 0,25AP + 0,35 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

- 2. Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho** (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em

situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

- . **Avaliação curricular (AC);**
- . **Entrevista de avaliação de competências (EAC);**
- . **Entrevista Profissional de Seleção (EPS);**

2.1 Avaliação curricular: uma ponderação de 40% na valoração final, 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.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular 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, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/04$$

Sendo

a) **HL = Habilitações Literárias**

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária de grau exigido: 18 valores

Habilitação Literária superior ao grau exigido: 20 valores

b) **FP = Formação Profissional,**

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

Sem ações de formação – 10 valores;

De 7 a 14 horas de formação – 11 valores

De 15 a 35 horas de formação – 12 valores

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas além do primeiro: 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

c) EP = Experiência Profissional

Neste parâmetro só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores

Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo a mais 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores

d) AD = Avaliação do Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Sem avaliação – 10 valores;

2.2 Entrevista de avaliação de competências: tem uma ponderação de 25% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS): conforme ponto 1.2.

A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro:

$$OF = 0,40 AC + 0,25EAC + 0,35 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Conforme número 12 do artigo 18º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Deliberou ainda o júri que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que obteve maior valoração no método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Jaime Lino Neto Pereira Pinto
(Jaime Lino Neto Pereira Pinto)

O 1º. Vogal: Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo
(Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo)

O 2º. Vogal: Justina Marta Gonçalves Fernandes Baltazar
(Justina Marta Gonçalves Fernandes Baltazar)