



(Handwritten signatures and initials)

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional - área de vigilante, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ata n.º 1

FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte e nove dias do mês de junho do ano dois mil e vinte, pelas catorze horas e quinze minutos, reuniu, no Edifício dos paços do Concelho do Sabugal, o júri do procedimento concursal para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, destinado ao preenchimento de um posto de trabalho, da carreira/categoria de assistente operacional – área de vigilante, designado por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de nove de março de dois mil e vinte, em cumprimento da deliberação do Executivo Municipal de quatro de março de dois mil e vinte.-----

Estiveram presentes os seguintes elementos do Júri: Domingos Manuel Gonçalves Malhadas, Especialista de Informática Grau 3, Nível 2 e presidente do júri, 1.º vogal efetivo Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz, Técnico Superior de Engenharia Eletromecânica e 2.º vogal efetivo Liseta Nabais Martins Sanches, Técnica Superior de Recursos Humanos. -----

Nos termos e para efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante designada por Portaria, deliberou o Júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos: -----

1 – Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método. -----

1.1 – Métodos obrigatórios: -----

- 1.1.1 – Prova de Conhecimentos;
- 1.1.2 – Avaliação Curricular;
- 1.1.3 – Entrevista de Avaliação de Competências;
- 1.1.4 – Avaliação Psicológica.

1.2 – Métodos facultativos: -----

- 1.2.1 – Entrevista Profissional de Seleção.
- 1.3 – Sistema de Classificação Final e respetiva fórmula.

Município do Sabugal



2 – Sistema de Valoração Final e critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final. -----

Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o Júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

1.1 – Métodos obrigatórios: -----

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte: -----

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do art.º 5.º da Portaria, serão métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; -----

b) Aos restantes candidatos e os referidos na alínea anterior que tenham exercido a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. -----

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos: -----

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

No tocante ao ponto 1.1 da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1 – Prova de Conhecimentos (PC): -----

Com caráter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso. -----

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos, e tolerância de 15 minutos versando os conhecimentos relacionados com a descrição da função inerente à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a LTFP e a caracterização do perfil funcional, constante no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal para o ano de 2020. -----

A prova de conhecimento versará sobre as seguintes matérias:-----

Legislação Geral: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;



- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - O Novo Código de Procedimento Administrativo.

Na classificação da prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os parâmetros de avaliação constantes da ficha classificativa que constitui o Anexo VI à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 45%. -----

1.1.2 – Avaliação Curricular (AC): -----

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. 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 das classificações dos elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação de desempenho). -----

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: -----

$$AC = 15\%(HA) + 30\%(FP) + 30\%(EP) + 25\%(AD)$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

- a) **Habilitação Académica (HA)** - 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:

Nível Habilitacional: escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja: nascidos até 31/12/1966: 4.ª classe; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: ciclo preparatório, 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade. -----

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

b) **Formação Profissional (FP)** - 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 3 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 (zero) valores
- Até 2 dias – 5 valores
- De 11 a 20 dias – 10 valores
- De 21 a 40 dias – 12 valores
- De 41 e 60 dias – 14 valores
- De 61 e 80 dias – 15 valores
- Entre 81 e 100 dias – 18 valores
- Mais de 100 dias – 20 valores

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

- Até 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 de experiência profissional – 20 valores

d) **Avaliação de Desempenho (AD)** - 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 art.º 8º 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.



A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 45%. -----

1.1.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 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 definido, 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. -----

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25%. -----

A entrevista profissional de seleção para este grupo de candidatos será efetuada e ponderada nos termos **do ponto 1.2.1** desta ata. -----

1.1.4 – 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 referências o perfil de competências previamente definido. -----

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, através dos seguintes níveis classificativos:-----

Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.-----

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25%. -----

1.2 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

1.2.1 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Os candidatos admitidos serão sujeitos a uma entrevista profissional de seleção com a duração de 30 minutos, classificável de 0 a 20 valores.-- A EPS visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, relacionados com a qualificação e experiência profissionais necessárias ao exercício das funções abrangidas na área do conteúdo profissional do lugar a prover e nas comuns a todos os trabalhadores em funções públicas sendo ponderados os seguintes fatores:-----

a) Motivação; b) Qualificação da experiência profissional; c) Nível de relacionamento interpessoal; d) Sentido de responsabilidade.-----

Será efetuada pelo Júri, obedecendo ao seguinte:-----



Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores
Motivação	Comparativamente a outros candidatos, demonstrou possuir elevada motivação.	Comparativamente a outros candidatos, demonstrou possuir boa motivação.	Comparativamente a outros candidatos, demonstrou possuir suficiente motivação.	Comparativamente a outros candidatos, demonstrou possuir reduzida motivação.	Comparativamente a outros candidatos, demonstrou possuir insuficiente motivação.
Qualificação da experiência profissional	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou elevada qualificação da experiência profissional.	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou boa qualificação da experiência profissional.	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou suficiente qualificação da experiência profissional.	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou reduzida qualificação da experiência profissional.	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou insuficiente qualificação da experiência profissional.
Nível de relacionamento interpessoal	Comparativamente a outros candidatos, revelou elevado nível de relacionamento interpessoal.	Comparativamente a outros candidatos, revelou bom nível de relacionamento interpessoal.	Comparativamente a outros candidatos, revelou suficiente nível de relacionamento interpessoal.	Comparativamente a outros candidatos, revelou reduzido nível de relacionamento interpessoal.	Comparativamente a outros candidatos, revelou insuficiente nível de relacionamento interpessoal.
Sentido de responsabilidade	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou elevado sentido de responsabilidade.	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou bom sentido de responsabilidade.	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou suficiente sentido de responsabilidade.	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou reduzido sentido de responsabilidade.	Comparativamente a outros candidatos, evidenciou insuficiente sentido de responsabilidade.

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30%. -----

2 - Sistema de Valoração Final (VF) - Resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$VF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%) \text{ -----}$$

Em que: -----

VF = Valoração Final;-----

AC = Avaliação Curricular;-----

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

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

ou

$$VF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%) \text{ -----}$$



Em que: -----

VF = Valoração Final;-----

PC = Prova de Conhecimentos;-----

AP = Avaliação Psicológica;-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do art.º 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 seguintes. -----

2.1 – O júri decidiu, por unanimidade, em situações de igualdade de valoração, aplica-se o estatuído no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Seguidamente, o Júri elaborou as fichas de apreciação de candidaturas designadamente: Entrada das Candidaturas (Anexo I), Perfil do Candidato (Anexo II), Apuramento da Avaliação Curricular (Anexo III), Entrevista Avaliação de Competências (Anexo IV), Entrevista Profissional de Seleção (Anexo V), Apuramento da Classificação da Prova de Conhecimentos (Anexo VI), Apuramento Classificação Final (PC+AP+EPS) ou (AC+EAC+EPS), (Anexo VII) que constituem anexos da presente ata. -----

Deliberou igualmente que serão excluídos do procedimento os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, bem como os candidatos que não compareçam à realização de qualquer método de seleção. -----

Nada mais havendo a tratar, o presidente do Júri deu por encerrada a reunião pelas quinze horas e trinta minutos, dela tendo sido lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai pelos mesmos assinada nos termos legais. -----

O Presidente do Júri, *Domingos Manuel Gonçalves Málhadas*
(Domingos Manuel Gonçalves Málhadas)

O 1.º Vogal, *Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz*
(Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz)

O 2.º Vogal, *Liseta Nabais Martins-Sanches*
(Liseta Nabais Martins-Sanches)

