

**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 Calceteiro**

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

Aos vinte e sete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado por despacho de nove de março de dois mil e vinte, do Presidente da Câmara, constituído pelo Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais, Afonso Pina Tavares, na qualidade de Presidente do júri, pelo Encarregado Operacional, Vitor Manuel Mendes Nogueira, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior de Relações Internacionais Ramo Económicas e Políticas, Susana Catarina Martins Rodrigues, 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 Prática de Conhecimentos;
- . Avaliação Psicológica
- . Entrevista Profissional de Seleção

- 1.1 Prova prática de conhecimentos (PPC) tem a ponderação de 45% da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova prática de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 60 minutos, e visa avaliar: os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função onde serão avaliados parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualificação de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados e consiste na execução das seguintes tarefas:
  - a) Identificar e colocar os utensílios e os equipamentos de proteção individual necessários para executar tarefa de calceteiro na via pública
  - b) Execução de pavimento em calçada em cubos



- Muito bem executada** – 16 a 20 valores;
- Bem executada** – 13 a 15,9 valores;
- Razoavelmente executada** – 10 a 12,9 valores;
- Executada com deficiências** – 1 a 9,9 valores;
- Não executada** – 0 valores.

**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 30% 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.

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 elevadas 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 boas 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.



**SABUGAL**  
MUNICÍPIO

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.

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 26.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril:





**SABUGAL**  
MUNICÍPIO

**OF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 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:** tem uma ponderação de 45% 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:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

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 completem 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 26.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril:

$$OF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Conforme número 9 do artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, 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: Afonso Pina Tavares  
(Afonso Pina Tavares)

O 1.º Vogal: Vitor Manuel Mendes Nogueira  
(Vitor Manuel Mendes Nogueira)

O 2.º Vogal: Susana Catarina Martins Rodrigues  
(Susana Catarina Martins Rodrigues)