

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO
JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO
EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA
RECRUTAMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO)**

**ACTA N.º 1
DEFINIÇÃO DE MÉTODOS DE SELECÇÃO**

No dia 21 de Janeiro de 2020, no edifício da Câmara Municipal de Manteigas, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado (designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 09 de Janeiro de 2020), composto por: Presidente – Maria Gabriela da Palma Gomes Cravinho, chefe da divisão de Administração Geral; 1.º Vogal efectivo - João Gabriel Craveiro Leitão, chefe da divisão de Planeamento, de Obras e Urbanismo e 2.º Vogal efectivo – Martiniano Martins Baptista, coordenador técnico.

A reunião teve por objectivo definir - no uso da competência atribuída pelo artigo 14.º, n.º 2, alíneas a) a c) da Portaria 125-A/2019 de 30 de Abril - os métodos de selecção, os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

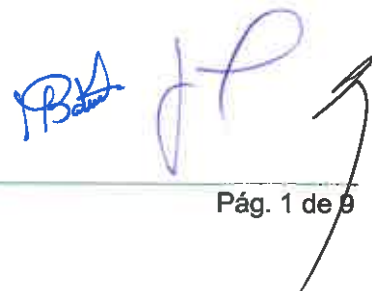
Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de Junho (LGTFP), conjugados com os artigos 5.º e 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, **os métodos de selecção a utilizar serão:**

A. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 1 da LGTFP:

- 1) Prova de conhecimentos (PC);**
- 2) Avaliação Psicológica (AP);**
- 3) Entrevista Profissional de Selecção (EPS).**

B. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP, isto é, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

- 4) Avaliação Curricular (AC)**



5) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

6) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Os candidatos referidos em B) poderão, por escrito, afastar a utilização dos métodos 4) e 5), substituindo-os pelos métodos 1) e 2).

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo os mesmos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham, em cada um deles, nota inferior a 9,5 valores.

1) Prova de conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas (capacidade para aplicar conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da actividade profissional) dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. A PC observará o disposto no artigo 5.º e 9.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de Abril, assumirá a forma escrita, será de realização individual, terá a duração de noventa minutos e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

1.1) Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - L 35/2014, de 20.06, na redacção actual (artigos 17.º a 71.º);

1.2) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL 4/2015, de 07.01 (artigos 70.º a 73.º);

Durante a realização da prova é permitida a consulta da legislação, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Na PC será adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Deliberou o júri propor ao Presidente da Câmara que a concepção e correção das PC's sejam efetuadas pela FEFAL (Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais).

2) Avaliação psicológica (AP) – de acordo com o artigo 5.º e 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, 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 AP será valorada, para os candidatos que a tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3) e 6) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os

relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A EPS terá uma duração máxima de trinta minutos, obedecerá ao previsto nos artigos 6.º e 9.º, da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril e avaliará os seguintes parâmetros:

• **Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais:** Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, empatia e qualidade de expressão verbal, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.

Nível de avaliação 8 - Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco fluente, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.

Nível de avaliação 12 - Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.

Nível de avaliação 16 - Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente, objetivo e fluente, com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação, empatia e fluência verbal.

• **Sentido crítico:** Avaliará a capacidade de ponderar diferentes tipos de dados e de os relacionar de forma lógica, crítica e argumentativa, com vista à fundamentação das opções, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - Manifestou dificuldade em identificar a informação relevante e em relacionar dados. Não propôs soluções para os problemas colocados.

Nível de avaliação 8 – Propôs soluções, mas sem fundamentação lógica, revelando dificuldade em relacionar de forma crítica os dados relevantes.

Nível de avaliação 12 - Manifestou facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica, crítica e argumentativa. Fundamentou as opções, permitindo uma avaliação positiva do sentido crítico.

Nível de avaliação 16 - Evidenciou muita facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, indiciando preparação prévia dos assuntos. Fundamentou as opções com argumentação consistente e lógica, permitindo uma avaliação muito positiva do sentido crítico.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou grande facilidade em ponderar diferentes tipos de dados, indiciando preparação prévia dos assuntos. Fundamentou as opções com argumentação consistente e lógica, permitindo uma avaliação excelente do sentido crítico.

● **Motivação e interesse profissional:** ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo avaliar negativamente a motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

Nível de avaliação 8 - Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo avaliar negativamente a motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

Nível de avaliação 12 - A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir maior motivação para área de atividade do posto de trabalho.

Nível de avaliação 16 - Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para área de atividade do posto de trabalho.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos forte e pontos fracos, permitindo prognosticar solida motivação para área de atividade do posto de trabalho.

• **Relacionamento interpessoal:** Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de avaliação 4 - Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 8 - Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, mas não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 12 - Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 16 - Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível de avaliação 20 - Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Nos termos do n.º 6 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e obedecerá à seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{\text{Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais} + \text{Sentido Crítico} + \text{Motivação e interesse profissional} + \text{Relacionamento interpessoal}}{4}$$



A aplicação da EPS obedecerá ao modelo de guião e ao mapa da entrevista profissional de selecção, que constituem os Anexos 1 e 2 da presente acta, dela fazendo parte integrante. -

4) Avaliação curricular (AC) - em conformidade com o artigo 5.º e 9.º da citada Portaria, visa analisar a qualificação dos candidatos na área para que o concurso é aberto, 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 AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP + AD}{5}$$

Em que:

● **Habilitação académica e profissional (HA)** – grau académico certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória) nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LGTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

À avaliação do factor HA corresponderá a seguinte graduação:

Habilitação académica legalmente exigida ----- 10 pontos;

Habilitação académica superior à legalmente exigida -----20 pontos;

● **Formação profissional (FP)** – acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e relevantes para o lugar a prover:

À avaliação deste factor FP corresponderá a seguinte graduação:

Seminários, colóquios, palestra, etc. ----- 1 ponto cada

Cursos de uma semana ou até trinta e cinco horas ----- 2 pontos cada

Cursos até um mês ou até cento e quarenta horas ----- 4 pontos cada

Cursos de mais de um mês ou mais de cento e quarenta horas ----- 6 pontos cada

Cursos de duração superior a três meses ----- 8 pontos cada

Só será contabilizada a formação que se encontre devidamente comprovada.

A participação em acções de formação e aperfeiçoamento profissional será classificada até um máximo de 20 valores.

• **Experiência profissional (EP)** – experiência obtida com a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

À avaliação deste factor EP corresponderá a seguinte graduação:

Experiência profissional inferior a 1 ano -----	10 pontos
De 1 a 3 anos de experiência profissional -----	15 valores
De 4 a 6 anos de experiência profissional -----	17 valores
Com 7 ou mais anos de experiência profissional -----	20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

• **Avaliação do desempenho (AD)** – relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A AD é expressa nos termos previstos na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redacção actual.

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento emitido pelo serviço respectivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 10 valores.

A avaliação curricular (AC) do(s) candidato(s) será efectuada com recurso à ficha de avaliação curricular e ainda ao mapa de avaliação curricular que constituem os Anexos 3 e 4 da presente acta, dela fazendo parte integrante.

5) Entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC 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, conforme resulta do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril.

A **classificação final (CF)** do(s) candidato(s), expressa numa escala de 0 a 20, na qual será utilizado para além dos valores inteiros, um limite máximo de dois dígitos decimais, sem arredondamento, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

A. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 1 da LGTFP

$$CF = (PC \times 30\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 40\%)$$

B. Para candidatos abrangidos pelo artigo 36.º, n.º 2 da LGTFP



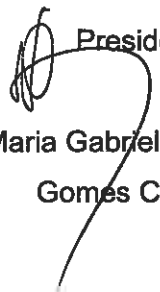
CF = (AC X 40%) + (EAC X 30%) + (EPS X 30%)

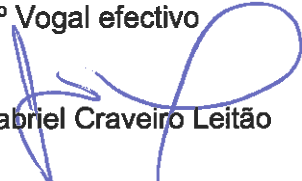
Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, expressos no Mapa de classificação final que consta do Anexo 5 e que é parte integrante da presente acta, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.


Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, bem como o critério de desempate em caso de igualdade de classificação. Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional relacionada com a função a que concorrem e em seguida pela maior formação profissional. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 7.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

Todas as deliberações do Júri constantes da presente acta foram tomadas por unanimidade. E nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do júri.


Presidente
Maria Gabriela da Palma
Gomes Cravinho

1.º Vogal efectivo

João Gabriel Craveiro Leitão

2.º Vogal efectivo

Martiniano Martins Baptista

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE TRABALHO EM
FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA RECRUTAMENTO DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO)**

ANEXO 1 – GUIÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

Nome: _____

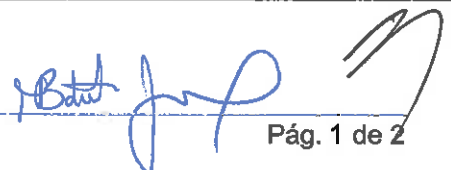
Hora de início: _____ Hora de término: _____

PARÂMETRO: Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais: capacidade de interpretação do discurso, empatia e qualidade de expressão verbal.

PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação: _____

PARÂMETRO: Sentido crítico: capacidade de ponderar diferentes tipos de dados e de os relacionar de forma lógica, crítica e argumentativa, com vista à fundamentação das opções.

PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação: _____



PARÂMETRO: Motivação/interesse profissional: motivos da candidatura, expectativas profissionais.

PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação:

PARÂMETRO: Relacionamento interpessoal: atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.

PERGUNTAS	NOTAS SOBRE A RESPOSTA
	Classificação:

Manteigas, ___ de ___ de 2020

O Júri

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE TRABALHO EM
FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA RECRUTAMENTO DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO)**

ANEXO 2 – MAPA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

Nome: _____

PARÂMETROS	Pontuação individual			Classificação final	
	Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal	Quantitativa	Qualitativa
Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbais					
Sentido crítico					
Motivação/interesse profissional					
Relacionamento interpessoal					
Valoração final da entrevista Média aritmética simples					

Manteigas, de 2020

O Júri



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE TRABALHO EM
FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA RECRUTAMENTO DE
ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO)**

ANEXO 3 - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome: _____

Parâmetro Habilitação Académica e Profissional (HAP)	Pontuação

Parâmetro Formação Profissional (FP)	Pontuação

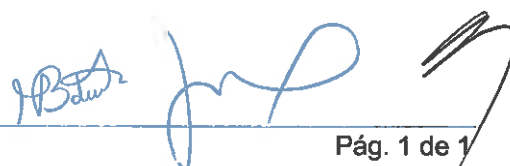
Parâmetro Experiência Profissional (EP)	Pontuação

Parâmetro Avaliação de Desempenho (AD)	Pontuação

$AC = \frac{HA + FP + 2EP + AD}{5}$	TOTAL:
-------------------------------------	---------------

Manteigas, ___ de ___ de 2020

O Júri





PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA RECRUTAMENTO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO)

ANEXO 4 – MAPA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome: _____

NOME	HAP	FP	EP	AD	Avaliação Curricular

Manteigas, ___ de ___ de 2020

O Júri

Beta

