

Ata n.º 1

Abertura de procedimentos concursais comuns para constituição de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de sete (7) postos de trabalho: 3 no âmbito da carreira/categoria de Técnico Superior e 4 no âmbito da carreira/categoria de Assistente Operacional.

Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção.

Referência n.º 4 - 1 PT na carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional de Calceteiro - Código - DOMSU/SMEPE/SAD-04;

Referência n.º 5 - 1 PT na carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional de Pintor - Código - DOMSU/SMEPE/SAD-05;

Referência n.º 6 - 1 PT na carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional de Carpinteiro - Código - DOMSU/SMEPE/SAD-06;

Referência n.º 7 - 1 PT na carreira/categoria de Assistente Operacional - Código - DOMSU/SMEPE/SOS-03;

O Júri do concurso composto pela Presidente, Senhor Dr. Eusébio Manuel Silva Monteiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Informática, pelos vogais efetivos, Eng.º Rui Miguel Costa Teixeira, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Serviços Urbanos, e o Eng.º João Pedro de Oliveira Graça, Técnico Superior na área funcional de Engenharia Civil, reunido a 02 de dezembro de 2019 pelas 10h00m, no edifício dos Paços do Concelho de Ourém, Praça D. Maria II, n.º1 2490 – 499 Ourém, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: n.º de postos de trabalho: 4; Carreira/Categoria de Assistente Operacional – áreas funcionais de Pintor, Calceteiro, Carpinteiro e Indiferenciado, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com o conteúdo descrito no Mapa de Pessoal/2019.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – método facultativo

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a



exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório
5. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório
6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – método facultativo

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Para quem é titular de categoria a exercer funções idênticas às publicitadas e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º3 do artº 36º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho:

1. Avaliação Curricular (AC) – com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

Habilitação Académica (HA)
Formação Profissional (FP)
Experiência Profissional (EP)
Avaliação de Desempenho (AD)

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (1 \times HA + 2 \times FP + 2 \times EP + 1 \times AD) / (6)$$

sendo:

HA= Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação académica de grau exigido à candidatura – 18 valores

Habilitação académica de grau superior ao exigido para a candidatura – 20 valores

FP= Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas, até ao valor máximo de 20 valores:

Sem ações de formação – 0 valores;

Ações de formação com duração ≤ a 14 horas – 0,5 valor/cada ação;

Ações de formação com duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas – 1 valor/cada ação;

Ações de formação com duração > a 35 horas e < 60 horas – 1,5 valores/cada ação;

Ações de formação com duração ≥ a 60 horas e < 100 horas – 2 valores/cada ação;

Ações de formação com duração de ≥ a 100 horas – 2,5 valores/cada ação;

EP= Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a um ano – 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores;

EP= Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a um ano – 1 valor;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores;
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 4 valores;
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 6 valores;
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos – 8 valores;
Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 12 valores;
Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos – 14 valores;
Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos – 16 valores;
Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos – 18 valores;
Igual ou superior a 18 anos – 20 valores.

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

AD = Avaliação de Desempenho em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º19-A/2004, de 14 de maio

Desempenho Insuficiente – 4 valores
Desempenho Necessita Desenvolvimento – 8 valores
Desempenho Bom – 14 valores
Desempenho Muito Bom – 16 valores
Desempenho Excelente – 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado – 5 valores
Desempenho Adequado – 12 valores
Desempenho Relevante – 20 valores

Os candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, é atribuído o valor positivo de 10 valores.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30%, com caráter eliminatório para os candidatos que nela obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores, terá como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos, constantes do Anexo à presente Ata e que dela faz parte integrante.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos com formação adequada para o efeito, ou ainda entidade externa.

Para este efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associadas 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 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá uma duração máxima de 40 minutos.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30%, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança (ponderação de 20%):

- a) Atitude desadequada – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude adequada – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude muito adequada – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude excelente – Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função (ponderação de 20%):

- a) Ausência de conhecimentos/formação ou motivação – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos/formação ou motivação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos/formação e boa motivação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos/formação e motivação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos/formação e motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento (ponderação de 40%):

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
- c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante – bom (16 valores)
- e) Grande experiência – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação de 20%):

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores)

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12,8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá a duração máxima de 20 minutos.

São excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção bem como todos aqueles que nela tenham obtido uma classificação inferior a 9,50 valores.

Para quem é titular de categoria a exercer funções diferentes das publicadas e para quem não é titular de categoria:

4. Prova de Conhecimentos (PC): com uma ponderação de 40%, a qual revestirá a natureza teórica e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, comporta uma única fase, sendo de realização individual, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas.

Na referência em questão a prova é dividida em dois grupos, I e II, sendo o grupo I de resposta direta com fundamentação legal e o grupo II de desenvolvimento, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e terá a duração de 1 hora. Cada grupo é avaliado numa escala de 0 a 10 valores, sendo o resultado final o somatório dos dois grupos.

Os temas da prova escrita de conhecimentos versarão sobre a legislação abaixo indicada, apenas podendo ser consultada durante a sua realização, desde que esta não seja anotada ou comentada:

Serão abordados os seguintes temas, sendo permitida a consulta de legislação simples, não anotada:

Legislação comum a todas as referências:

- a) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- c) Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

5. Avaliação Psicológica (AP): com uma ponderação de 30%, 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 preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto.

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, correspondem respetivamente, às classificações de 20,16,12,8 e 4.

6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): definida nos termos dos artigos 6.º n.º1, alínea a) e 9.º n.º5 da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, com uma ponderação de 30%, e duração máxima de 20 minutos, 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, são tidos em conta os aspetos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, qualidade da experiência e prática profissional.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros da avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

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 será efetuada através das seguintes fórmulas.

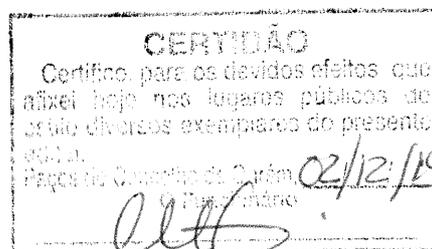
Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,40*AC) + (0,30*EAC) + (0,30*EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,40*PC) + (0,30*AP) + (0,30*EPS)$

sendo:

CF= Classificação Final
AC= Avaliação Curricular
EAC= Entrevista de Avaliação de Competências
EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Ou,

CF= Classificação Final
PC= Prova de Conhecimentos
AP= Avaliação Psicológica
EPS= Entrevista Profissional Seleção



Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro e, subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (a exigida para ocupação do posto de trabalho). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam, pelo número de anos de serviço efetivo relativo à experiência profissional na função, e em seguida pelo maior número de horas de formação profissional relacionadas ao posto de trabalho a ocupar.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Paços do Município de Ourém, 02 de dezembro de 2019

Presidente do Júri: [Signature]
(Eusébio Manuel Silva Monteiro)

Primeiro Vogal Efetivo: [Signature]
(Rui Miguel Costa Teixeira)

Segundo Vogal Efetivo: [Signature]
(João Pedro de Oliveira Graça)