



ATA  
A

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO,  
NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO  
INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 10 POSTOS DE TRABALHO.**

**Referência C: 1 Técnico superior na área de Filosofia**

**ATA Nº 1**

**(Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação)**

Aos trinta e um dias do mês de janeiro de 2020, às 10.00 horas, nos Paços do Concelho do Município de Torre de Moncorvo, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção constantes do respetivo Aviso.-----

Estiveram presentes os seguintes membros do júri: -----

Presidente: António do Nascimento Pinto, Técnico Superior do Município de Macedo de Cavaleiros; -----

1º Vogal efetivo: António Joaquim Soares da Silva, Professor do Agrupamento de Escolas Dr. Ramiro Salgado; -----

2º Vogal efetivo: José Eduardo Correia dos Santos Dixo, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município de Torre de Moncorvo. -----

Nos termos do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 36º da LTFP e como consta do ponto nº 7 do Aviso, os métodos de seleção a utilizar para os candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional, que estejam a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, serão: -----

A Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----



brh  
★  
A

**A PC** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. \_\_\_\_\_

A prova assumirá a natureza escrita, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos, de carácter eliminatório, valorada de 0 a 20 valores e versará sobre as temáticas constantes do ponto 7.1, Referência C, do Aviso. Posteriormente será definida a prova, a grelha de pontuação e correção, sendo dado cumprimento à alínea a), nº 2, artº 8º da Portaria antes citada. \_\_\_\_\_

**A 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 referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica 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 EPS** visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes: \_\_\_\_\_

**a) Qualidade da experiência profissional** – (QEP) permitirá ao Júri avaliar mais profundamente a experiência profissional do candidato e a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação; \_\_\_\_\_

Elevado – 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho; \_\_\_\_\_

Bom – 16 valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho; \_\_\_\_\_



AP  
★  
A

Suficiente – 12 valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho; \_\_\_\_\_

Reduzido – 8 valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho; \_\_\_\_\_

Insuficiente – 4 valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com reduzidos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho. \_\_\_\_\_

**b) Capacidade de comunicação – (CC)** – Permitirá ao Júri avaliar mais profundamente a fluência verbal, coerência e riqueza de expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento: \_\_\_\_\_

Elevado – 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases; \_\_\_\_\_

Bom – 16 valores – Expressão fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica; \_\_\_\_\_

Suficiente – 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases; \_\_\_\_\_

Reduzido – 8 valores – Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases; demonstrando fraca qualidade vocabular e de construção de frases; \_\_\_\_\_

Insuficiente – 4 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico. \_\_\_\_\_

**c) Capacidade de relacionamento interpessoal – (CRI)** – Ponderará a atitude perante as regras e relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho. \_\_\_\_\_

Elevado – 20 valores – Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Projetou franca



AM,  
\*  
A

facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovam a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a avaliação de "Elevado"; -----

Bom – 16 valores – Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Projetou facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovam a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a avaliação de "Bom"; -----

Suficiente – 12 valores – Manifestou compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Revelou capacidade de adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar facilidade de relacionamento interpessoal; -----

Reduzido – 8 valores – Manifestou pouca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Revelou pouca capacidade de adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar pouca facilidade de relacionamento interpessoal; -----

Insuficiente – 4 valores – Manifestou insuficiência na compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Revelou insuficiente capacidade de adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar muito pouca facilidade de relacionamento interpessoal. -----

**d) Motivações e interesse – (MI)** – Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis: Elevado – 20 valores – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; -----

Bom – 16 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; -----

Suficiente – 12 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; -----



Al  
★  
A

Reduzido – 8 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar; \_\_\_\_\_

Insuficiente – 4 valores – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar. \_\_\_\_\_

A classificação final (CF) neste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator, conforme a fórmula  $CF = (QEP + CC + CRI + MI)/4$ , definindo-se os seguintes intervalos: \_\_\_\_\_

Menor ou igual a 4 = 4 \_\_\_\_\_

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8 \_\_\_\_\_

Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12 \_\_\_\_\_

Maior que 12 e menor que 16 = 16 \_\_\_\_\_

Igual a 16 até 20 = 20 \_\_\_\_\_

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. \_\_\_\_\_

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula: \_\_\_\_\_

$OF = PC (50\%) + AP (25\%) + EPS (25\%)$  \_\_\_\_\_

Em que: \_\_\_\_\_

OF - Ordenação final \_\_\_\_\_

PC - Prova de conhecimentos \_\_\_\_\_

AP - Avaliação psicológica \_\_\_\_\_

EPS- Entrevista profissional de seleção (método complementar) \_\_\_\_\_

Os métodos de seleção a utilizar, nos termos do n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP e do ponto 8 do Aviso, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em apreço, são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Os métodos



AS  
A

referidos podem ser afastados pelos candidatos acabados de referir através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. —

A **AC** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula: —

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

Em que: —

AC – Avaliação Curricular —

HAB – Habilitação Académica —

FP – Formação Profissional —

EP – Experiência Profissional —

AD – Avaliação de Desempenho —

A AC integra os seguintes elementos: —

A **HAB**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será pontuada da seguinte forma: —

Habilitações académicas de grau igual ao exigido na candidatura - 18 valores —

Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores —

**FP** – Formação profissional. O fator FP tem a seguinte pontuação: —

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores —

De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores —

De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores —

De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores —

De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores —

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores —

Para efeitos do cálculo do fator FP apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através



511  
★  
A

de cópia do respetivo certificado, correspondendo cada unidade de crédito a uma duração mínima de 4 horas de formação. \_\_\_\_\_

**EP** – Experiência Profissional será pontuada da seguinte forma: \_\_\_\_\_

Menos de um ano – 8 valores \_\_\_\_\_

Entre um e dois anos – 10 valores \_\_\_\_\_

Entre três e quatro anos – 12 valores \_\_\_\_\_

Entre cinco e seis anos – 14 valores \_\_\_\_\_

Entre sete e oito anos – 16 valores \_\_\_\_\_

Entre nove e dez anos – 18 valores \_\_\_\_\_

Mais de 10 anos – 20 valores \_\_\_\_\_

No caso da experiência ultrapassar um determinado período cai no imediatamente seguinte. – Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, a qual deverá ser devidamente comprovada. \_\_\_\_\_

A Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: \_\_\_\_\_

4,5 a 5 - Excelente – Mérito Excelente: 20 valores \_\_\_\_\_

4 a 4,4 - Muito Bom – Desempenho Relevante: 15 valores \_\_\_\_\_

3 a 3,9 - Bom – Desempenho Adequado: 12 valores \_\_\_\_\_

2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento – Desempenho Inadequado; 8 valores \_\_\_\_\_

1 a 1,9 - Insuficiente – Desempenho Inadequado; 6 valores \_\_\_\_\_

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado. \_\_\_\_\_

**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Em tempo oportuno será elaborado um guião de entrevista composto por questões diretamente relacionadas com o



AL  
✱  
A

exercício da função que o posto de trabalho exige e uma grelha de avaliação individual, definindo-se os seguintes parâmetros: \_\_\_\_\_

Motivação profissional; \_\_\_\_\_

Relevância da experiência anterior; \_\_\_\_\_

Atualização e valorização profissional. \_\_\_\_\_

A **EAC** será 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. \_\_\_\_\_

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -  
 $OF = AC (55\%) + EAC (45\%)$  \_\_\_\_\_

Critérios de desempate: \_\_\_\_\_

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura). \_\_\_\_\_

Para cumprimento do disposto no nº 6, artº 11 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, esta ata é publicitada no sítio da Internet do Município. \_\_\_\_\_

Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram. \_\_\_\_\_



O Presidente do Júri,

(António do Nascimento Pinto)

O Primeiro Vogal Efetivo,

(António Joaquim Soares da Silva)

O Segundo Vogal Efetivo,

(José Eduardo Correia dos Santos Dixó)