



e. v
A

Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 10 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR E ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos trinta e um dias do mês de janeiro de 2020, reuniu o júri do procedimento da **Referência D**, referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Victor José Freixinho Brilhante Sobral, Secretário Executivo da Associação de Municípios do baixo sabor em Torre de Moncorvo;

1º Vogal efetivo: Elisabete Amaral Fontes Ribeiro de Pinho Carvalho, Técnica Superior do Município de Castelo de Paiva

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

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no art. 36º, do anexo à Lei 35/2014, de 20/06 e nos termos dos artigos 5º e 6º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público.

Métodos de seleção - Nos termos do artigo 5º da portaria supra referenciada, conjugada com o artigo 36º da LTFP, serão utilizados no presente procedimento a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Métodos de Seleção:

- a) Prova de conhecimentos, que 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 e valorada de 0 a 20 valores e versará sobre as temáticas e legislação referidas no aviso de abertura.

b) Avaliação Psicológica - A avaliação psicológica 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.

c) Entrevista Profissional de seleção - 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. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, na redação atual. 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 – Revele experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados; conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;



e
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 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 conhecimentos profissionais da atividade em causa; permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator, 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

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 ora 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; demonstrou fraca qualidade de experiência profissional;



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 de importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Projetou franca 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” na capacidade de relacionamento interpessoal;

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” na capacidade de relacionamento interpessoal;

Suficiente – 12 valores – Manifestou compreensão, de 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, de 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, de 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



ec
D
A

conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. Permitindo diagnosticar muito pouca facilidade de relacionamento pessoal.

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;

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 deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF=(QEP + CC + CRI + MI)/4$$

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 completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação 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)

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou 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 caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

A Avaliação Curricular (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 Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura- 18 valores

Habilitações académicas de grau superior exigido á candidatura- 20 valores

FP – formação profissional: O fator formação profissional (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



eu
A

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 formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser inferior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, correspondendo cada unidade de crédito a uma duração mínima de 4 horas de formação.

EP – Experiência Profissional será ponderada 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 de ultrapassar um 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.

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.

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 ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC \cdot (55\%) + EAC \cdot (45\%)$$

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).

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da Internet do Município.

Os candidatos admitidos serão convocados do dia, hora e local para realização de métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24º e por uma das formas previstas no artigo 10º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, do qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.



O Presidente do Júri

Victor José Freixinho Brilhante Sobral

Primeiro Vogal Efetivo

Elisabete Amaral Fontes Ribeiro de Pinho Carvalho

Segundo Vogal Efetivo

José Eduardo Correia dos Santos Dixo