



Yago e Rui  
afonso?

26

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI RELATIVA AOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORIAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Aos treze dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e um, nesta vila de Almodôvar e edifício sede dos Paços do Município, reuniram os Senhores Mário José Soares da Silva, Encarregado Operacional, Pedro Miguel Diogo Pereira, Encarregado Operacional e Laura Cristina Lopes Guerreiro, Técnica Superior, júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para **ocupação de dois postos de trabalho** previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município para o ano de 2021, na categoria de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional (Grau 1 de complexidade funcional), **atividade de Coveiro**, com afetação à Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Gestão Territorial, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de dezasseis de junho de dois mil e vinte e um, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, cujo aviso aguarda publicação em *Diário da Republica*.

**Ponto único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORIAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR NO PRESENTE PROCEDIMENTO CONCURSAL**-----

Assim, face ao disposto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atualizada, o Júri do Procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

**1 - Ponderação dos Métodos de Seleção:**-----

No presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção referidos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: -----

**Métodos de Seleção Gerais** (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

- **Prova de Conhecimentos (PC)** –Ponderação final de 50%;-----

- **Avaliação Psicológica (AP)** – Ponderação final de 25%;-----

- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Ponderação final de 25%. -----

**Métodos de Seleção Específicos** (artigo 36.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas):-

- **Avaliação Curricular (AC)** –Ponderação final de 30%; -----

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Ponderação final de 40%; -----

- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Ponderação final de 30%. -----

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas. -----

A Prova reveste a natureza prática, terá a duração de 1 hora e consistirá na identificação e manuseamento de equipamentos, materiais e execução de tarefas no terreno na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal e normas de utilização de EPI, pretendendo-



*Procto R*  
*Assine*  
*(20)*

se, especificamente, que seja promovida a abertura de uma sepultura com instrumentos técnicos adequados, limpeza e tratamento de espaços envolventes das sepulturas..-----

A prova será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros:-----

<b>A - Perceção e Compreensão da tarefa</b> (avaliação da capacidade de entender a tarefa que deve executar)	0 valores - não demonstrou perceção nem compreensão da tarefa 1 valor - demonstrou insuficiente perceção e compreensão da tarefa 2 valores - demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa 3 valores - demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa 4 valores - demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa 5 valores - demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa
<b>B - Qualidade da realização da tarefa</b> (avaliação do domínio técnico da tarefa realizada)	0 valores - não realizou nenhuma tarefa 1 valor - tarefa incompleta e realizada com deficiências significativas 2 valores - tarefa incompleta e realizada com deficiências poucas significativas 3 valores - tarefa completa e realizada com deficiências significativas 4 valores - tarefa completa e realizada com deficiências poucas significativas 5 valores - tarefa completa e realizada com sem deficiências
<b>C - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios</b> (apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa)	0 valor - Não identificou nenhum dos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que eram solicitados 1 valor - Identificou, de forma muito insuficiente e incompleta, poucos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados 2 valores - Identificou, de forma muito insuficiente, alguns dos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados 3 valores - Identificou, de forma muito suficiente, alguns dos ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados 4 valores - Identificou corretamente mais de metade dos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados 5 valores - Identificou corretamente todos dos materiais, ferramentas e utensílios ou elementos/procedimentos que foram solicitados
<b>D - Grau de conhecimentos demonstrados</b> (avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa)	0 valores - revelou ausência de conhecimentos 1 valor - demonstrou insuficiente grau de conhecimentos 2 valores - demonstrou reduzido grau de conhecimentos 3 valores - demonstrou razoável grau de conhecimentos 4 valores - demonstrou bom grau de conhecimentos 5 valores - demonstrou elevado grau de conhecimentos

A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros acima enunciados, nos seguintes termos: -----

PC = A+B+C+D -----

Em que: -----



Procedimento  
Assinatura  
26

PC = Prova de Conhecimentos -----

A= Perceção e Compreensão da tarefa -----

B - Qualidade da realização da tarefa -----

C = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios -----

D = Grau de conhecimentos demonstrados -----

Este método de seleção terá uma ponderação de **50 %** na valoração final. -----

A **Avaliação Psicológica** (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar: -----

a) Realização e orientação para resultados

b) Organização e Método de Trabalho; -----

c) Trabalho de Equipa e Cooperação; -----

d) Relacionamento interpessoal; -----

e) Responsabilidade e Compromisso com o serviço; -----

Este método será aplicado com recurso ao técnico do Município de Almodôvar, habilitado com a formação adequada para a aplicação do mesmo, atendendo aos fundamentos constantes no Despacho n.º 127/2021, exarado pelo Dirigente Máximo do Serviço, cujo teor se dá aqui como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais. -----

O método poderá comportar duas fases distintas (avaliação psicotécnica e entrevista psicológica de seleção), sendo valorada nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Na última fase, a Avaliação Psicológica será valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16,12, 8 e 4 valores. -----

Este método de seleção terá uma ponderação de **25 %** na valoração final. -----

A **Avaliação Curricular** (AC) 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. -----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas e a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----



Red. K  
g. J. L. S.  
(26)

A avaliação curricular será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:-----

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 60 \% \text{ -----}$$

Se o candidato já executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão considerados os seguintes critérios:-----

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 50 \% + AD \times 10 \% \text{ -----}$$

em que:-----

AC = avaliação curricular;-----

HA = habilitações académicas;-----

FP = formação profissional;-----

EP = experiência profissional, nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata;-----

AD = avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável.-----

Na Habilitação Académica (HA) o jurí terá em consideração se os candidatos são, ou não, detentores da escolaridade obrigatória, em função da idade de cada candidato, sendo que:-----

Aos indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966 será exigida a posse de 4 anos de escolaridade;-----

Aos indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967 será exigida a posse de 6 anos de escolaridade;-----

Aos indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 será exigida a posse de 9 anos de escolaridade;-----

Neste contexto, o jurí deliberou atribuir a seguinte valoração:-----

Habilitação Académica	Valoração
Escolaridade mínima obrigatória	15 valores
11.º Ano de Escolaridade	16 valores
12.º Ano de Escolaridade	17 valores
Licenciatura	18 valores
Superior à Licenciatura	20 valores

Na Formação Profissional (FP) o jurí irá ponderar os cursos e ações de formação diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das atividades inerentes à área funcional em causa. O jurí deliberou que a pontuação respeitante será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração:-----

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação	0 valores
Ações de formação com duração inferior a 14 horas	0,5 valores por cada formação
Ações de formação com duração igual ou superior a 14 horas e até 35 horas	1 valor por cada formação
Ações de formação com duração igual ou superior a 35 horas e até 100 horas	2 valores por cada formação
Ações de formação com duração igual ou superior a 100 horas	4 valores por cada formação
Pós- Graduação	5 valores



Prode K  
Assil-2  
26

Nos cursos de formação cujos certificados não façam referência à duração, será considerada uma duração de 7 horas por cada dia, sendo apenas considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. -----

A Experiência Profissional (EP) será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, em autarquias locais, tendo o júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	0 valores
Com experiência profissional, inferior a 1 ano	3 valores
Com experiência profissional, igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	5 valores
Com experiência profissional, igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos	8 valores
Com experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	10 valores
Com experiência profissional, igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos	15 valores
Com experiência profissional, igual ou superior a 10 anos	20 valores

Só será ponderada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

A Avaliação de Desempenho (AD) será relativa à classificação obtida nos últimos três (3) anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas aos posto de trabalho a ocupar, tendo o júri deliberado atribuir as pontuações constantes na seguinte grelha de avaliação: -----

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Relevante	20 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Inadequado	7 valores

Este método de seleção (Avaliação Curricular) terá uma ponderação de **30 %** na valoração final. -

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. -----

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado 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. -----

Este método de seleção terá uma ponderação de **40 %** na valoração final. -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida



Pedro B. Assis (20)

entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será avaliada 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 classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

- Interesse e motivação profissionais;
- Capacidade de expressão oral e fluência verbal;
- Sentido de organização e capacidade de inovação;
- Capacidade de relacionamento;
- Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação 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.

Este método de seleção terá uma ponderação de **25 %** na valoração final.

**2 – Valoração Classificação Final e Efeitos da aplicação dos métodos de selecção**

**Classificação Final (CF):** A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através de aplicação da seguinte fórmula, consoante os métodos de seleção aplicáveis:

**Métodos de Seleção Gerais** (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas):

**CF = 50 % PC + 25 % AP + 25 % EPS**, em que:

CF - Classificação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

**Métodos de Seleção Específicos** (artigo 36.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas):

**CF = 30 % AC + 40 % EAC + 30 % EPS**, em que:

CF - Classificação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

De acordo com o Despacho n.º 118/2021, de 01 de junho, os métodos de seleção serão aplicados num único momento, caso o número de candidaturas seja inferior a 10 e em situações que exista um número superior a 10 candidaturas, será faseada a utilização dos métodos de seleção da seguinte forma: aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular); aplicação do segundo método de seleção



(Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências); e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, por ordem decrescente de classificação, respeitadno a prioriedade legal até à satisfação das necessidades dos serviços. -----

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. -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo 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 seguinte. -----

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. -----

As deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinado por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Procedimento

Mário José Soares da Silva

Pedro Miguel Diogo Pereira

Laura Cristina Lopes Guerreiro