



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 sete dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e um, nesta Vila de Almodôvar e edifício-sede dos Paços do Município, sito na Rua Serpa Pinto, 10, em Almodôvar, reuniram as Senhoras Joana Carla Vaz Pinto Brandão de Almeida, Ana Isabel Freira Barrenho Técnicas Superiores e Felisbela Maria Silva Guerreiro, Assistente Técnica, 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 assistente operacional (Grau 1 de complexidade funcional), para o desempenho de funções e atividades de museologia, com afetação à Divisão de Intervenção Social, Educação, Cultura, Desporto e Juventude, os quais constitem o jurí do concurso *supra* referenciado, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de dezassete de novembro de dois mil e vinte e um, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, cujo aviso aguarda publicação em *Diário da República*.

Ponto único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A PONDERAÇÃO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO.

Nestes termos, 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:

Ponderação dos métodos de selecção:

No presente recrutamento serão aplicados os métodos de selecção 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 Selecção Gerais (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas):

- Prova de Conhecimentos (PC) – Ponderação final de 40%;
- Avaliação Psicológica (AP) – Ponderação final de 30%;
- Entrevista Profissional de Selecção (EPS) – Ponderação final de 30%.

Métodos de Selecção 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 Selecção (EPS) – Ponderação final de 30%.

A **Prova de Conhecimentos** (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

A prova de conhecimentos assumirá a forma oral de natureza teórica, de cariz individual, com duração até 60 minutos e com possibilidade consulta de legislação sem anotações, em suporte papel. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (ex: computador, smartphone, tablet, etc.)



TTSCul.
AB
J. Amalhei

A prova será constituída por duas partes autónomas: conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública e conhecimentos técnicos inerentes à área de atuação, em que: --

Conhecimentos Transversais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de julho, na sua atual redação, Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7/01, Regulamento de Organização dos Serviços Municipais - Despacho n.º 2921/2018, publicado no DRE, 2.ª série, n.º 57, de 21/03/2018 (disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Almodôvar), Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12/09, atualizada, Código de Conduta da Câmara Municipal de Almodôvar, de 13 de novembro de 2020. -----

Conhecimentos Técnicos: Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, que estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural, AA. VV. (2007), Temas de Museologia. Plano de Conservação Preventiva. Bases Orientadoras, normas e procedimentos, Lisboa: Ministério da Cultura, Instituto dos Museus e da Conservação, Lei 47/2004, de 19 de agosto, que aprova a Lei-Quadro dos Museus Portugueses, Código Deontológico do ICOM para Museus, 2009.-----

A prova de conhecimentos terá duas versões, em cada uma será constituída por dois Grupos distintos. Cada grupo terá dez questões de resposta sucinta e será cotada **de 0 a 1 valor**, segundo os parâmetros a seguir enunciados: -----

- 1 valor – Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa e integralmente fundamentada; -----
- 0,8 valores – Resposta elaborada, precisa, clara, concisa e fundamentação incompleta;-----
- 0,6 valores – Resposta assente na transcrição do texto legal ou suficientemente elaborada, com fundamentação correta; ---
- 0,4 valores – Resposta assente na transcrição do texto legal ou suficientemente elaborada, com fundamentação insuficiente ou parcialmente correta; -----
- 0,2 valores – Resposta com abordagem apenas indireta da questão;-----
- 0 valores – Ausências de resposta ou resposta totalmente errada. -----

Este método de seleção terá uma ponderação de **40 %** 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) Orientação para o Serviço Público; -----
- c) Conhecimentos e Experiência; -----
- d) Organização e Método de trabalho; -----
- e) Relacionamento Interpessoal. -----

Este método de seleção 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.º127/2021, exarado pelo Dirigente Máximo do Serviço, cujo teor se dá aqui como integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.-----



João Almeida
ATA

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 **30 %** 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. Este método será aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

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. -----

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 x 20 % + FP x 20 % + EP x 60 % -----

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

AC = HA x 20 % + FP x 20 % + EP x 50 % + AD x 10 % -----

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 -----

A **Habilitação Académica** (HA) o júri terá em consideração se os candidatos são detentores da escolaridade obrigatória. -----



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR
CÂMARA MUNICIPAL

MSoul
Joana Almeida
JP

ATA N.º 01
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MUSEOLOGIA

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) visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que apenas se considerará a formação profissional, obtida nos últimos 5 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. Assim na avaliação deste fator 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

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: -----

Tempo de exercício de atividade Idênticas à atividade caracterizadora do posto de trabalho	Valoração por cada item
Sem experiência profissional	0,0 valores
Com experiência profissional	10,0 valores acrescidos de:
até 12 meses	1 valor
de 1 ano a 2 anos	2 valores
de 2 a 3 anos	3 valores
de 3 a 4 anos	4 valores
de 4 a 5 anos	5 valores
mais de 5 anos	10 valores

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



MTSant.
Joana Almeida
AP

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: -----

- Desempenho Relevante ----- 20 valores;
- Desempenho Adequado ----- 14 valores;
- Desempenho Inadequado ----- 7 valores.

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será atribuída a pontuação de 12 valores neste fator. -----

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 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** (serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do lugar a que se candidatam, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade da função que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar); -----
- **Capacidade de expressão oral e fluência verbal** (será analisado e ponderado a sequência lógica de raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal); -----
- **Capacidade de relacionamento** (será considerado e ponderado o grau de qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados);-----
- **Conhecimentos profissionais e sentido crítico**, sobre a área de atividade a prover (será considerado, através das intervenções oportunas e interesse pelas situações, o sentido de prioridade nas respostas, o aprofundamento lógico ou



*Fiscal
Jornalmeirelo
AB*

fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e respetiva fundamentação, e a argumentação perante uma situação-problema); -----

- **Sentido de organização e capacidade de inovação** (será considerado e avaliada a capacidade de organização e capacidade de inovação dos candidatos face às questões que lhes são comunicadas). -----

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 **30%** 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 = 40 % PC + 30 % AP + 30 % 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 1 de junho de 2021, 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 o primeiro método obrigatório; 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, respeitando a prioridade 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. -----



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – MUSEOLOGIA

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 acta, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri do Procedimento,

Joana Carla Vaz Pinto Brandão de Almeida
Joana Carla Vaz Pinto Brandão de Almeida

Ana Isabel Freira Barrenho
Ana Isabel Freira Barrenho

Felisbela Maria Silva Guerreiro
Felisbela Maria Silva Guerreiro