

un  
Lurdes  
Cunha

## ATA I

*Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (serviços gerais e administrativos).*

Aos dezanove dias do mês de agosto de dois mil e dezanove, pelas 14 horas, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o júri do procedimento concursal comum, aprovado por deliberação do Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Maria Odete Rodrigues Pascoal na qualidade de Presidente de júri; Maria de Lurdes Espadinha Rodrigues e Maria da Conceição Lopes Sanganha, na qualidade de vogais efetivos.

### ORDEM DE TRABALHOS:

**PONTO I:** Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

**PONTO II:** Critérios de desempate.

### PONTO I:

O júri teve em consideração o perfil do posto de trabalho aprovado pelo Órgão Executivo para a decisão dos métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de apreciação (Anexo I).

Considerando:

- A alínea c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto

UR  
ifurb  
web

de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

- O Órgão Executivo da Freguesia de Montargil deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

#### **A) Prova de conhecimentos (PC):**

Será aplicada nos termos da alínea a) do n.º 1 artigo 5.º, alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 2 do artigo 9.º da Portaria e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos é de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com vinte (20) questões de escolha múltipla. A valoração de cada questão é um (1) valor. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações/comentários.

A prova versará sobre as seguintes matérias e legislação nas suas atuais redações:

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas publicada no anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais publicado no Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- ✓ Constituição da República Portuguesa - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- ✓ Reclamações nas autarquias locais - Portaria n.º 659/2006, de 03 de julho;
- ✓ Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais - Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril e Portaria n.º 1253/2009 de 14 de outubro;
- ✓ Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.

Handwritten signature and initials in the top right corner.

### **B) Avaliação Psicológica (AP):**

Será aplicado nos termos da alínea b) artigo 5.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 3 do artigo 9.º da Portaria e 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, 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 aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades e com observância da seguinte ordem de prioridade:

- a) Por entidade especializada pública (INA);
- b) Pela própria entidade empregadora pública que pretende efetuar o recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea anterior, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade;
- c) Por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, bem como pelos recursos próprios a que se refere a alínea anterior.

### **C) Avaliação Curricular (AC):**

Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

#### **C.1) Critérios de avaliação e ponderação**

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros:

UR  
fundas  
Melo

**C.1.1) Habilitações Académicas (HA):** consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível	8
Habilitação legalmente exigível ou experiência e ou formação equiparada	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

**C.1.2) Formação Profissional (FP):** consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 10 horas.	4
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 11 e 20 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 21 e 30 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 31 e 40 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 41 horas.	20

**C.1.3) Experiência Profissional (EP):** considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	4
Entre 1 ano e 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 5 e 8 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12
Entre 9 e 11 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 11 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

**C.1.4) Avaliação de Desempenho (AD):** diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto no n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

15.1.7 - Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20:

$AD = \text{Avaliação do Desempenho} \times 4.$

A nota final da AC será convertida numa escala de 0 a 20 valores e será calculada pela fórmula abaixo mencionada:

$AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$

Para este método será preenchida uma grelha de avaliação curricular (Anexo II).

#### D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

#### E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando 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. Este método será valorado 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 valoração final deste método resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício da função; atitude,

UR  
Funda  
Chel

responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; competência de relacionamento interpessoal.

**Os critérios serão avaliados da seguinte forma:**

Conhecimentos específicos, formação e experiência

- Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;
- Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;
- Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;
- Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;
- Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

- Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
- Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
- Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
- Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
- Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

- Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
- Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
- Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
- Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
- Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

- Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
- Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;
- Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;
- Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores;
- Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

- Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;
- Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
- Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
- Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
- Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

Handwritten signature and initials in the top right corner.

**Escala de Avaliação:**

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

**F) Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção:**

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o compoitem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção** a CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30).$$

Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,45) + (EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$$

**PONTO II:**

Em caso de igualdade de classificação na ordenação final dos candidatos, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos nos termos do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria e com os seguintes critérios:

- Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho;
- Maior número de horas de formação de acordo com as atribuições, competências ou atividades do posto de trabalho;
- Habilitação escolar /académica superior.



As decisões foram tomadas com três votos a favor, zero votos contra e zero abstenções / por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 16 horas e 20 minutos, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

**Anexos:**

Anexo I – Perfil de Competências - Assistente Operacional.

Anexo II – Grelha de Avaliação Curricular.

O Júri

\_\_\_\_\_  
Rosa

\_\_\_\_\_  
Júlia Rodrigues

\_\_\_\_\_  
Júlia Conceição Sampaio

Freguesia de Montargil  
Gralha de Avaliação curricular

Nome do Candidato	Habilitações académicas (HA)			Experiência profissional (EP)		Formação profissional (FP)			Avaliação de desempenho (AD)		Classificação final
	Nível	Data Nascimento	Pontuação	Descrição	Pontuação	Descrição	Horas	Pontuação	Descrição	Pontuação	

UR  
Fins  
W