

**ATA N.º 1**

Aos 10 dias do mês de julho de 2020, pelas quinze horas, no Edifício dos Paços do Concelho de Gavião, reuniu o júri do procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 2 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional para o serviço de Educação e Ação Social, aberto por proposta aprovada na deliberação n.º 239 da reunião da Câmara Municipal de Gavião realizada a 17 de junho de 2020.

Presidente de Júri: Sílvia Tibúrcio da Palma, Adjunta do Gabinete de Apoio ao Presidente;

Vogais efetivos:

Duarte Miguel Gaio Ferreira, Técnico Superior de Recursos Humanos e Ivone C. Pereira da Silva – Técnica Superior de Recursos Humanos da Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo e.

A presente reunião tem por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de seleção, incluindo a fórmula classificativa que servirá para a classificação dos candidatos admitidos.

**Nestes termos:**

**1.** Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, ou, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação:

- a) Prova escrita de conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- b) Avaliação psicológica (AP) – método obrigatório;
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS) – método complementar.

**1.1.** **Prova escrita de conhecimentos (PC)**, prevista na alínea a) do ponto 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de natureza teórica, visa avaliar conhecimentos académicos e ou as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

Será adotada a escala da 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas. Terá a duração de 2h e versará sobre os seguintes Diplomas Legais, que podem ser consultados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel:

**Diplomas Legais:**

- a) Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- c) Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 2 de fevereiro), na sua redação atual;
- d) Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (Decreto-Lei n.º 75/2008, na sua atual redação);
- e) Despacho n.º 8452-A/2015, de 31 de julho, que regula as condições de aplicação das medidas de ação social escolar, da responsabilidade do Ministério da Educação e Ciência e dos Municípios.

**1.2. Avaliação psicológica (AP)**, prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, visa a 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 e será valorada de acordo com o previsto no ponto 3 do artigo 9.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

**1.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, prevista no ponto 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do artigo 6.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal sendo avaliada de acordo com os parâmetros da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{IMC + CEC + RI + CPT}{4}$$

Em que:

- a) **IMC - Interesse em motivação para o exercício do cargo**, será ponderado os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, os motivos da candidatura e as expectativas profissionais;
- b) **CEC – Capacidade de expressão e comunicação**, será avaliada a interpretação do e coerência do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal;
- c) **RI - Relacionamento Interpessoal**, ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e será avaliado o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho;

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

- d) **CPT – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função**, será considerado o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho de acordo com uma situação-problema em função dos conhecimentos adquiridos.

De acordo com os n.ºs 5 e 6, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a cada um dos parâmetros será atribuído os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

- 1.4.** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

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

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

- 2.** Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:
- a) Avaliação curricular (AC) – método obrigatório;
  - b) Entrevista de avaliação de competências (EAC) – método obrigatório;
  - c) Entrevista profissional de seleção (EPS) – método complementar.

- 2.1. Avaliação Curricular (AC)**, prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a

avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20, os seguintes parâmetros:

- a) **Habilitações académicas (HA):** sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, será graduado, até ao máximo de 20 valores de acordo com os seguintes pontos:
- 4.º ano de escolaridade ou equivalente – 10 valores;
  - 6.º ano de escolaridade ou equivalente – 12 valores;
  - 9.º ano de escolaridade ou equivalente – 14 valores;
  - 12.º ano de escolaridade ou equivalente – 16 valores;
  - Licenciatura – 18 valores;
  - Mestrado ou Doutoramento – 20 valores.
- b) **Formação profissional (FP):** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos. A sua valorização terá expressão na escala de 8 a 20 valores, consoante a duração total de ações de formação, devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes pontos:
- Duração das ações de formação inferior a 14 horas – 8 valores;
  - Duração das ações de formação entre 14 e 35 horas – 12 valores;
  - Duração das ações de formação entre 36 e 70 horas – 14 valores;
  - Duração das ações de formação entre 71 e 105 horas – 16 valores;
  - Duração das ações de formação entre 106 e 140 horas – 18 valores;
  - Duração das ações de formação superior a 140 horas – 20 valores;
- c) **Experiência profissional (EP):** resultará da valoração do desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o procedimento concursal e que se encontrem devidamente comprovados, sendo atribuídos os seguintes valores:
- Experiência profissional até 12 meses – 12 valores;
  - Experiência profissional entre 12 e 24 meses – 14 valores;
  - Experiência profissional entre 24 e 36 meses – 16 valores;
  - Experiência profissional superior a 36 meses – 20 valores;

d) **Avaliação de desempenho (AD):** a nota a atribuir ao parâmetro de Avaliação de desempenho resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, relativos aos últimos 3 ciclos avaliativos, conforme os seguintes pontos SIADAP:

- Entre 1,000 e 1,499 – 4 valores;
- Entre 1,500 e 1,999 – 8 valores;
- Entre 2,000 e 3,999 – 12 valores;
- Entre 4,000 e 4,499 – 16 valores;
- Entre 4,500 e 5,000 – 20 valores;

Para o caso de existirem candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, será atribuído 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

A nota final da Avaliação de desempenho será obtida por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

**2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP e na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método, a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação. 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 de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. As competências a avaliar na entrevista de avaliação de competências são:

Competências	Ponderação				
	1	2	3	4	5
Realização e orientação para resultados	<b>INSUFICIENTE</b>	<b>REDUZIDO</b>	<b>SUFICIENTE</b>	<b>BOM</b>	<b>ELEVADO</b>
Orientação para o serviço público					
Organização e método de trabalho					
Trabalho de equipa e cooperação					
Otimização de recursos					

**2.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS),** nos termos previstos no ponto 1.3 da presente ata.

**2.4.** A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

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

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3. Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, nos termos definidos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
4. Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5, em cada um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte.
5. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

*Handwritten signature and date:*  
7  
7

6. Nos termos do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 23.º da mesma Portaria, para efeitos de realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
7. De acordo com o artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de 5 dias úteis e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
8. 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.
9. A aplicação dos métodos de seleção, bem como a ordenação final dos candidatos, terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência.
10. A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Gavião e disponibilizada na página da internet do município em [www.cm-gaviao.pt](http://www.cm-gaviao.pt).
11. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.
12. A presente ata, bem como as subsequentes onde constem parâmetros de avaliação e respetiva ponderação respeitante aos métodos de seleção a utilizar a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos serão publicitadas na página do município em [www.cm-gaviao.pt](http://www.cm-gaviao.pt).

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri:

Silvia Tiburcio de Palma

(Sílvia Palma)

1.º Vogal:

Duarte Ferreira

(Duarte Ferreira)

2.º Vogal:

Ivone da Encarnação Pereira Silva

(Ivone Silva)