



*Handwritten signatures in blue ink.*

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

#### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

#### SEIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇO DE EQUIPAMENTOS ESCOLARES

#### ATA

No dia dez de outubro do ano dois mil e dezanove, o Júri do procedimento concursal, constituído pela **Chefe de Divisão, Clementina de Fátima Bidarra Pinto de Castro**, como presidente, pela **Técnica Superior, Nélia Jesus Caldeira Viegas Matias**, como 1.º vogal efetivo e pela **Técnica Superior, Ana Isabel Simão Viegas**, como 2.º vogal suplente, este último em substituição do 2.º vogal efetivo e do 1.º vogal suplente, respetivamente, **João Manuel Afonso Pereira** e **Paulo Fernando Correia Faria**, reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. -----

Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5, do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e de acordo com o definido no despacho da Senhora Vice-Presidente da Câmara de 26 de setembro de 2019, os métodos de seleção a aplicar serão: -----

- **Métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos. Método Facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.** Este método será aplicado aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, mas que não possuam, cumulativamente, a carreira/categoria e não se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, não se tenham, por último encontrando, a cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; -----

- **Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.** Este método será aplicado aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham, por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção utilizados para os restantes candidatos conforme definido no ponto anterior; -----

#### PC – PROVA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos 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. -----



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

Deliberou o júri, que a prova de conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionadas com as exigências da função e assumirá a **forma oral**, revestindo natureza teórica, de realização individual, com a duração de **quarenta minutos**, realizada com consulta e incidirá sobre os seguintes temas: -----

- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas por: Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro e Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro; -----

- **Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas por: Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

- **Código do Procedimento Administrativo**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----

Na prova de conhecimentos, as respostas serão cotadas de 0 a 5 valores, conforme os parâmetros a seguir enunciados:-----

- Resposta bem elaborada, precisa e fundamentada – 5 valores;-----
- Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta – 4 valores;-----
- Resposta razoavelmente elaborada – 3 valores;-----
- Resposta com abordagem da questão – 2 valores;-----
- Resposta com abordagem indireta da questão – 1 valor;-----
- Ausência de resposta ou resposta errada – 0 valores.-----

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

#### AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----



*Handwritten signature in blue ink*

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

São assim elementos de maior relevância a considerar e ponderar, os seguintes:-----

- 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, adquirida nos últimos 5 anos (2014/2019).-----
- A **experiência profissional** com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas sob pena de não ser considerada;-----
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Em que:-----

AC = Avaliação curricular-----

HA = Habilitação académica-----

FP = Formação profissional-----

EP = Experiência profissional-----

AD = Avaliação de desempenho-----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes:-----

**Habilitações académicas ou nível de qualificação:**-----

- Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato – 15 valores;-----
- Superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato – 20 valores;-----

**Formação profissional:**-----

- Sem formação – 8 valores;-----
- Até 200 horas de formação na área – 10 valores;-----
- Entre 201 e 400 horas de formação na área – 15 valores;-----



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

- Mais de 400 horas de formação na área – 20 valores.-----

**Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----**

- Até 1 ano de experiência profissional – 4 valor;-----
- Mais de 1 e até 3 anos de experiência profissional – 8 valores;-----
- Mais de 3 e até 6 anos de experiência profissional – 12 valores;-----
- Mais de 6 e até 9 anos de experiência profissional – 15 valores;-----
- Mais de 9 e até 12 anos de experiência profissional – 18 valores;-----
- Mais de 12 anos de experiência profissional – 20 valores.-----

**Avaliação de desempenho:-----**

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores;-----
- Avaliação entre 2 a 2,999 (Desempenho Adequado) – 10 valores;-----
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores;-----
- Avaliação entre 4 a 4,999 (Desempenho Relevante) – 15 valores;-----
- Avaliação de 5 (Mérito de excelente) – 20 valores.-----

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores;-----
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores.-----

#### EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, 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.-----



*Luís de Aguiar*

## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada parâmetro, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = (I + II + III + IV) / 4$$

Parâmetros	Níveis				
I - Motivação e experiência profissional	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
II - Capacidade de relacionamento	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
III - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
IV - Capacidade de expressão e comunicação	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
<b>Classificação</b>	<b>20 Valores</b>	<b>16 Valores</b>	<b>12 Valores</b>	<b>8 Valores</b>	<b>4 Valores</b>

### VALORAÇÃO FINAL

A Classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas:-----

a) Para os candidatos que efetuem a Prova de Conhecimentos e Entrevista Profissional de Seleção:-----

$$CF = PC (70\%) + EPS (30\%)$$

b) Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção:-----

$$CF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----



## MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

### Câmara Municipal

Nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_