



(Handwritten signature)
C. M.

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO (TERMO RESOLUTIVO CERTO)

DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

ATA

No dia um de setembro do ano dois mil e vinte e um, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Divisão, Paulo Sérgio Mestre Simão, como Presidente, pela Chefe de Serviços, Neuza da Cruz Romeira Sequeira, como 1º Vogal efetivo e pelo Coordenador Técnico, Vítor Miguel Correia Gonçalves, como 2º Vogal efetivo,** 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 no n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e de acordo com o definido no despacho da Vice-Presidente da Câmara de 14 de julho de 2021, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção. Estes métodos serão aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e aos candidatos sem relação jurídica de emprego público.-----

AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular 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:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes;
- A **formação profissional**, considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A **experiência profissional** apenas com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- 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.



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

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:-----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

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 – 18 valores;
- Superior à escolaridade obrigatória – 20 valores;

Formação profissional:-----

- Sem formação na área – 8 valores;
- Até 250 horas de formação na área – 15 valores;
- Mais de 250 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:-----

- Sem experiência profissional – 8 valores;
- Até 5 anos de experiência profissional - 12 valores;
- Mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional – 16 valores;
- Mais de 10 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:



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores;
- Avaliação entre 2 e 2,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores;
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 15 valores;
- Avaliação entre 4 a 5 (Desempenho Relevante) – 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, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, 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.-----

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				
	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
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
Classificação	20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

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:-----

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

Em que:-----

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista profissional de seleção

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

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 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,

Paulo Simão

Neusa Sequeira

Citor Gonçalves