PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM SIMPLIFICADO PARA A OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL PARA A SOFCD

ATA 1

--- Aos vinte e quatro dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, pelas doze horas e quarenta e cinco minutos reuniu, no Edifício Paços do Concelho, o júri do procedimento concursal comum simplificado nomeado por proposta do Presidente da Câmara, aprovada em reunião do executivo camarário de doze de maio do ano de dois mil e vinte e um, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho para carreira/categoria de assistente operacional para a SOF-CD, estando presentes o presidente, Dr.ª. Ana Cristina Chiocca de Almeida Duarte, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Elvas, Primeiro Vogal Efetivo, Dr.ª Sandra Cristina Cardoso Almeida Domingos, Técnico Superior da Câmara Municipal de Elvas, Segundo Vogal Efetivo, Dr.ª. Rita Isabel de Sousa Jesus, Técnico Superior da Câmara Municipal de Elvas. ----------

--- Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação, a respetiva fórmula classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, bem como o tipo, forma e duração da prova de conhecimentos e a respetiva temática, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: ----------

Primeiro - Requisitos de Admissão:

São os previstos no artigo 17.º da LTFP e a titularidade da escolaridade obrigatória em função da idade do candidato. ----------

Segundo - Métodos de seleção e utilização faseada:

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria 125-A/2019, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.----------

Métodos de Seleção a aplicar, consoante a situação dos candidatos nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Critérios de Avaliação. ----------

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto se por escrito forem afastados: ----------

A) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40 %;

B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30 %;

C) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação de 30 %;

A) Avaliação Curricular (AC). ----------
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, com base na análise do respetivo currículo profissional. ----------
Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: ----------

1 - **Na habilitação académica (HA)**, é ponderada a titularidade de habilitação exigida de acordo com a alínea a) do nº 1 do artigo 86º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. ----------
2 – A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. ----------
3- A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma. ----------
4 – Avaliação do Desempenho (AD), na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP. ----------
1-Habilitação Académica (HA). ----------

A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção "avaliação curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam a escolaridade obrigatória, com os seguintes parâmetros de valoração:

Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 16 valores;
Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 18 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho objeto do presente procedimento – 20 valores;

2- Formação Profissional (FP). ----------

A formação profissional 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 não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher com a seguinte valoração: ----

Sem participações em ações de formação – 0 valores;
Até 10 horas – 4 valores;
Mais de 10 horas e até 20 horas – 8 valores;
Mais de 20 e até 35 horas – 12 valores;
Mais de 35 horas e até 60 horas – 16 valores;
Mais de 60 horas – 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o n.º de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o n.º de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. ----------

3- Experiência Profissional (EP). ----------

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, ponderando-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma, da seguinte forma: ----------

Até 1 ano de experiência profissional – 4 valores;
De 1 a 7 anos de experiência profissional – 8 valores;
De 8 a 13 anos de experiência profissional – 12 valores;
De 14 a 19 anos de experiência profissional – 16 valores;
Com mais de 19 anos de experiência profissional – 20 valores.

4- **Avaliação do Desempenho (AD).** ----------

Neste fator é considerado a avaliação do desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta a correspondência da escala do SIADAP para a escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: ----------

TABELA I. Correspondência entre a escala do SIADAP e Escala do Procedimento.

Ao abrigo da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro: ----------

Escala do SIADAP		Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante/Excelente:	4,5 a 5	20
Desempenho Relevante/Excelente:	4 a 4,499	18
Desempenho Adequado:	3,5 a 3,999	16
Desempenho Adequado:	3 a 3,499	12
Desempenho Adequado:	2 a 2,999	8
Desempenho Inadequado:	1 a 1,999	4

Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio – 10 valores. ----------

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica: ----------

AC = HAx25%+FP*25%+EPx40%+ADx10%.

B) Entrevista de avaliação de competências (EAC). ----------

A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Competência 1 (C1) Conhecimentos Especializados e Experiência; Competência 2 (C2) Planeamento e Organização; Competência 3 (C3) Comunicação; Competência 4 (C4) Trabalho de Equipa e Cooperação. ----------

A aplicação deste método de seleção que será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos com formação adequada para o efeito, baseia-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. ----------

A Entrevista de Avaliação de Competências é 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. ----------

C) 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, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: a) Experiência Profissional para o Desempenho da Função; b) Capacidade de Expressão e Comunicação; c) Relacionamento Interpessoal; d) Interesse e Motivação Profissional. A Entrevista Profissional de Seleção é 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, dentro da escala de >16 a <=20, >12 a <=16, >10 a <=12, <=10 a >=4 e 0 a <4, também respetivamente. ----------

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a avaliação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 15 minutos. -----
Cada parâmetro (A, B, C e D) será avaliado até ao máximo de 5 valores. ----------

A) Experiencia Profissional para o Desempenho da Função. ----------

Considerar-se-á neste parâmetro o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do lugar perante uma situação/problema em função dos conhecimentos adquiridos. -----

- Manifestou possuir um elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 5 valores.
- Manifestou possuir um bom conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 4 valores.
- Manifestou possuir um suficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 3 valores.
- Manifestou possuir um reduzido conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 2 valores.
- Manifestou possuir um insuficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 1 valor.

B) Capacidade de Expressão e Comunicação. ----------

Neste parâmetro avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada. ----------

- Revelou uma elevada capacidade de expressão e comunicação – 5 valores.
- Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação – 4 valores.
- Revelou uma suficiente capacidade de expressão e comunicação – 3 valores.
- Revelou uma reduzida capacidade de expressão e comunicação – 2 valores.
- Revelou uma insuficiente capacidade de expressão e comunicação – 1 valor.

C) Relacionamento Interpessoal. ----------

Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e a atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais. ----------

- Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal – 5 valores.
- Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal – 4 valores.
- Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 3 valores.
- Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal – 2 valores.
- Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 1 valor.

D) Interesse e Motivação Profissional. Neste parâmetro procurar-se-á averiguar os interesses e motivações dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato. ----------

- Revelou um elevado interesse e motivação profissional – 5 valores.
- Revelou um bom interesse e motivação profissional – 4 valores.
- Revelou um suficiente interesse e motivação profissional – 3 valores.
- Revelou um reduzido interesse e motivação profissional – 2 valores.
- Revelou um insuficiente interesse e motivação profissional – 1 valor.

EPS= A+B+C+D

Valoração Final: resulta da seguinte expressão: ----------

VF = 0,40 * AC + 0,30 * EAC + 0,30 * EPS, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS= Entrevista Profissional de Seleção. ----------

2. <u>Métodos de Seleção a aplicar aos restantes candidatos.</u> ----------

A) Prova de Conhecimentos (PC) - Ponderação de 40 %;
B) Avaliação Psicológica (AP) - Ponderação de 30 %;
C) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Ponderação de 30 %.

A) Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos, e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso. ----------
Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: a prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórica, é de natureza individual, mas de realização coletiva e comportará uma única fase e será constituída por 20 questões de escolha múltipla, tendo a duração de 90 minutos, sendo garantido o anonimato para efeitos de correção. ----------
Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. ----------
Admite-se a consulta de legislação ou bibliografia sem anotações e em suporte de papel. --------
Temas da prova de conhecimentos: ----------

1. **Legislação geral:**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Regime jurídico das autarquias locais (Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação). ----------

2. **Legislação específica:**

- Prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de proteção individual, (Portaria 988/93 de 6 de outubro);
- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho

B) A Avaliação Psicológica (AP) 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada da seguinte forma: ----------

a) em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto. ----------

b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores. ----------

C) 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, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: a) Experiência Profissional para o Desempenho da Função; b) Capacidade de Expressão e Comunicação; c) Relacionamento Interpessoal; d) Interesse e Motivação Profissional. A Entrevista Profissional de Seleção é 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, dentro da escala de >16 a <=20, >12 a <=16, >10 a <=12, <=10 a >=4 e 0 a <4, também respetivamente. ----------

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a avaliação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 15 minutos. -----
Cada parâmetro (A, B, C e D) será avaliado até ao máximo de 5 valores. ----------

A) Experiencia Profissional para o Desempenho da Função. ----------

Considerar-se-á neste parâmetro o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do lugar perante uma situação/problema em função dos conhecimentos adquiridos. -----

- Manifestou possuir um elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 5 valores.
- Manifestou possuir um bom conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 4 valores.
- Manifestou possuir um suficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 3 valores.
- Manifestou possuir um reduzido conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 2 valores.
- Manifestou possuir um insuficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 1 valor.

B) Capacidade de Expressão e Comunicação. ----------

Neste parâmetro avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada. ----------

- Revelou uma elevada capacidade de expressão e comunicação – 5 valores.
- Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação – 4 valores.
- Revelou uma suficiente capacidade de expressão e comunicação – 3 valores.
- Revelou uma reduzida capacidade de expressão e comunicação – 2 valores.
- Revelou uma insuficiente capacidade de expressão e comunicação – 1 valor.

C) Relacionamento Interpessoal. ----------

Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e a atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais. ----------

- Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal – 5 valores.
- Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal – 4 valores.
- Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 3 valores.
- Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal – 2 valores.
- Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 1 valor.

D) Interesse e Motivação Profissional. Neste parâmetro procurar-se-á averiguar os interesses e motivações dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato. ----------

- Revelou um elevado interesse e motivação profissional – 5 valores.
- Revelou um bom interesse e motivação profissional – 4 valores.
- Revelou um suficiente interesse e motivação profissional – 3 valores.
- Revelou um reduzido interesse e motivação profissional – 2 valores.
- Revelou um insuficiente interesse e motivação profissional – 1 valor.

EPS= A+B+C+D

A valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão: ----------

VF = 0,40 * PC + 0,30 * AP + 0,30 * EPS, em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação psicológica: EPS = Entrevista Profissional de Seleção. ----------

Terceiro - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL: ----------
Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º e n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, é de 1 o n.º de postos a preencher por pessoas com deficiência; ----------
Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra qualquer preferência legal. ----------
Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/4. ----------
Subsistindo a igualdade após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes:
1.º Candidato que tenha obtido melhor classificação no parâmetro de avaliação "Experiência Profissional para o Desempenho da Função" do método de seleção EPS ----------
2.º Candidato que tenha obtido melhor classificação no parâmetro de avaliação "Capacidade de Expressão e Comunicação" do método de seleção EPS----------
3.º Candidato que tenha obtido melhor classificação no parâmetro de avaliação "Relacionamento Interpessoal" do método de seleção EPS----------

Quarto - EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO: ----------
É excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. ----------
Os candidatos excluídos durante a aplicação dos métodos de seleção serão notificados para a realização da audiência dos interessados, sendo-lhes concedido o prazo de dez dias úteis para se pronunciarem por escrito. A notificação será efetuada por uma das formas previstas no artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. ----------
Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. ----------
Quinto - 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 são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, nos termos da alínea k) do nº 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. ----------
Sexto – O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Administração e Recursos Humanos. ----------
Por fim, foi deliberado por unanimidade e de acordo com o estipulado no n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, publicitar a presente ata na página oficial da Câmara Municipal de Elvas. ----------
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri. ----------

O Presidente

Dr.ª Ana Cristina Chiocca de Almeida Duarte

O 1.º vogal efetivo

Dr.ª. Sandra Cristina Cardoso Almeida Domingos

O 2.º vogal efetivo

Dr.ª. Rita Isabel de Sousa Jesus