



**ATA n.º 1**

**ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS PARA O PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO**

Aos 12 dia do mês de agosto de dois mil e dezanove, pelas 10,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, nomeado por despacho do Sr. Presidente de 31/07/2019, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD n.º 9778/2019.

PRESIDENTE:

Rafael Maia de Matos Domingos, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos.

VOGAL EFETIVO:

Sandra Maria Alpalhão Gameiro Oliveira, Assistente Técnica

VOGAL SUPLENTE:

Andrea Patrícia Alves Lopes, Assistente Técnica

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, definir os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e os critérios de ordenação preferencial.

**I - MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO E MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR:**

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e os previstos nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Os métodos de seleção obrigatórios serão a Avaliação Curricular (AC) e como método complementar, será a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Mais deliberou o Júri que a utilização de cada um dos métodos de seleção revestirá carácter eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltem à sua aplicação ou que obtenham avaliação inferior a 9,5 valores.

**1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$



Sendo:

**AC** – Classificação da avaliação curricular;

**HA** – Habilitação Académica;

**FP** – Formação profissional;

**EP** – Experiência profissional;

**a) Habilitação Académica** - Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho.

O fator **HA** será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura	18 valores
Habilitações superiores	20 valores

**b) Formação profissional**, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício das funções a exercer.

A **valoração do fator FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, devidamente comprovadas.

A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores, não sendo considerada as formações que não sejam convertíveis em tempo:

Duração	Valoração
≤ 30 horas	14 valores
≤ 50 horas	16 valores
≤ 80 horas	18 valores
>100 horas	20 valores



- c) **Experiência profissional** onde se pondera o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução das atividades e o grau da complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua duração.

A valoração da **experiência profissional** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum vitae* relativamente às atividades exercidas, através do seguinte subfactor:

- **Tempo de serviço** será ponderado pela duração do exercício das funções na área funcional da carreira/categoria para o desenvolvimento das atividades inerentes para ao posto de trabalho a que se candidata.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = TS$$

Sendo:

**EP** – Experiência Profissional

**TS** – Tempo de Serviço

A avaliação do **tempo de serviço** resultará da conversão do tempo apurado, em anos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Anos	Classificação
≤ 2 Anos	15 valores
≤ 5 Anos	18 valores
>5 Anos	20 valores

## 2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

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 os relacionados com a motivação para o desempenho das funções e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 30 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com o subfactor de avaliação:

Fator de avaliação	Assunto a abordar
Motivação para o desempenho das funções e relacionamento interpessoal (MDFRI)	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, assim como os comportamentos de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, capacidade de trabalho em equipa e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.

  
Alguns

Os fatores de avaliação da EPS serão classificados de acordo com o seguinte:

Classificação EPS	Fundamentação da classificação
8 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional e normas de relação interpessoal no meio laboral. Não demonstrou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, projetando fraca capacidade de autocorreção comportamental.
12 valores	A análise do percurso profissional demonstrou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito e em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. Revelou algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer, assim como facilidade de relacionamento interpessoal.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolvimento de trabalho em equipa.
20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, projetando maturidade e ponderação na escolha de especialização. Detém alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e revela noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer, assim como excelente capacidade de relacionamento interpessoal e trabalho em equipa.

## II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1 – A classificação final e a conseqüente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Sendo que:

CF – Classificação final

AC – Avaliação curricular

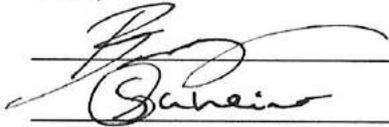
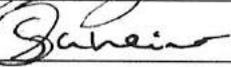
EPS – Entrevista profissional de seleção.



## 2 – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 27º, da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril.

O Júri,

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