ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para assistente operacional na área de educação e limpeza

Aos dezassete dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas 14,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 18 de janeiro de 2022, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 494/2022.

PRESIDENTE:

Ana Paula Mendes Pinto Ferreira, Chefe de Unidade de Educação

VOGAIS EFETIVOS:

Rui Pedro Gonçalves Marques, Chefe de Unidade de Recursos Humanos

Andrea Patrícia Alves Lopes, Assistente Técnica da Unidade de Recursos Humanos

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES:

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

Os métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) ou, para os 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 (exceto se for afastada por declaração escrita expressa no formulário de candidatura) – será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Como método complementar, será aplicável a todos os candidatos a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1. PROVA DE CONHECIMENTOS

a) A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, constituída por vinte e cinco (25) questões onde deverá responder verdadeiro (V) ou falso (F) e uma (1) questão de desenvolvimento, com a duração máxima de 60 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

É valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, sendo que: as 25 questões de verdadeiro (V) ou falso (F) são pontuadas com 0,6 valores cada e a questão de resposta livre é pontuada com 5 valores. Este método de seleção tem uma ponderação de 45% na nota final.

b) O programa da prova versará sobre a seguinte legislação:

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual – Código do Trabalho;

- Regulamento de Organização dos Serviços do Município do Entroncamento, disponível na página eletrónica deste município em CM Entroncamento - Informação Institucional (cm-entroncamento.pt) , no separador Município > Informação Institucional > Recursos Humanos > Regulamentos.

c) Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A Avaliação Psicológica tem uma ponderação de 25 % na nota final e, destina -se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

De acordo com o n.º 3 do artigo 9º da Portaria, a avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia, através das menções de apto e não apto. Na última fase deste método, para os candidatos que o tenham completado, os níveis classificativos são: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

3. 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. Este método tem uma ponderação de 45 % na nota final.
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 = 15% HA + 20% FP + 50% EP + 15% AD

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

a) Habilitação Académica (HA)

- 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, nos seguintes termos:

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;

- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;

- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei nº85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

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	16
Habilitações superiores	20

b) Formação profissional (FP)

Assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa, relacionadas com o exercício das funções a exercer, devidamente comprovadas no ato da candidatura, nomeadamente, na área de ação educativa, área de necessidades educativas especiais, primeiros socorros, animação de crianças, informática ou outras consideradas relevantes para a função.

Os documentos de formação profissional que atribuam equivalência a nível escolar apenas serão contabilizados no parâmetro de Habilitação Académica. Nos casos em que o certificado não mencione o total de horas, serão consideradas 7 horas de formação por dia.

Este parâmetro inicia-se com uma base de 10 valores, acrescendo a valoração de acordo com o quadro infra, até ao limite de 20 valores

Duração	Valoração
Ações de formação com duração até 35 horas	1 valor por cada ação
Ações de formação com duração > 35 ≤ 70 horas	2 valores por cada ação
Ações de formação com duração > 70 ≤ 100 horas	3 valores por cada ação
Ações de formação com duração > 100 horas	4 valores por cada ação

c) Experiência profissional (EP)

Este parâmetro será classificado de acordo com o tempo de serviço em funções públicas prestado no exercício efetivo de funções com identidade funcional idênticas às exigidas para o posto de trabalho a ocupar,

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt

devidamente comprovado por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	12
Inferior a 3 anos	16
>= 3 anos < 6 anos	18
>= 6 anos	20

d) Avaliação de desempenho (AD)

Pondera-se as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP 3.

A valoração final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas dos três ciclos avaliativos, sendo pontuada de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado	0
Desempenho Adequado ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	15
Desempenho Relevante	18
Desempenho Relevante com reconhecimento de excelência	20

4. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para o 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 traduza a presença ou a ausência das competências em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30 minutos. Este método tem uma ponderação de 25 % na nota final.

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes: Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade; Iniciativa e Autonomia.

5. 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 e interesse profissional, relacionamento interpessoal e capacidade de comunicação.

A EPS será 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, e terá a duração aproximada de 30 minutos. Este método de avaliação tem a ponderação final de 30%.

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

Fator de avaliação	Assunto a abordar
MIP - Motivação e interesse profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais
RP - Relacionamento interpessoal e Trabalho em Equipa	Ponderará a atitude e 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.
CC - Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal

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

a) Motivação e interesse profissionais (MIP)

Classificação EPS	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para as funções a exercer.

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt

12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer.
16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para as funções a exercer.
20 valores	Evidenciou forte interesse em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer.

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt

b) Relacionamento interpessoal (RP)

Classificação EPS	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa.
12 valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal
16 valores	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação claramente boa da capacidade de relacionamento interpessoal e de desenvolvimento de trabalho em equipa.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do

	grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo uma avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal e de promoção de trabalho em equipa.

c) Capacidade de comunicação (CC)

Classificação EPS	Fundamentação da classificação
4 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

O resultado da entrevista profissional de seleção, obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\textbf{EPS} = \frac{MIP + RP + CC}{3}$$

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1 – A classificação final e a consequente 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 = PC (45%) + AP (25%) + EPS (30%)

ou,

CF= AC (45%) + EAC (25%) + EPS (30%)

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt

Sendo que:

CF – Classificação Final; **PC** – Prova de Conhecimentos; **AP** – Avaliação Psicológica; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** — Entrevista de Avaliação de Competências; **EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.

III - 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.

Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

1 – Candidatos que exerçam ou tenham exercido funções no Município do Entroncamento;

2 – Habilitação literária superior.

O Júri

O Presidente:	O Vogal:	O Vogal:
Ana Paula Mendes Pinto Ferreira	Rui Pedro Gonçalves Marques	Andrea Patrícia Alves Lopes

CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt