



Prosa  
88.  
25

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA ASSISTENTE TÉCNICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO**

**ATA n.º 1**

**ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS**

Aos 21 dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, pelas 14,30 horas, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 6 de setembro de 2022, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD 9344/2022.

**PRESIDENTE:**

Maria de Fátima Matos da Rosa, Técnica Superior da Unidade de Serviço Jurídico

**VOGAIS EFETIVOS:**

Sandra Cristina Alves dos Santos, Técnica Superior da Divisão de Gestão Urbanística e Obras

Rui Pedro Gonçalves Marques, Chefe de Unidade de Recursos Humanos

A presente reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a considerar no método de seleção aplicável, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação.

No presente procedimento, serão aplicados dois métodos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista profissional de seleção (EPS), sendo a classificação final (CF) obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$$

**1. AVALIAÇÃO CURRICULAR**

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

Este método de seleção terá uma ponderação de 70% no presente procedimento sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Sendo:

**AC** – Avaliação curricular;

**HA** – Habilitação Académica;

**FP** – Formação profissional;

**EP** – Experiência profissional;

**AD** – Avaliação do desempenho.

**Habilitação Académica (HA)**

12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

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



## MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO

Handwritten signature and initials.

| Grau de habilitação académica                                                                         | Valoração |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Habilitação académica, superior à legalmente exigida, tendo em conta o grau de complexidade funcional | 20        |
| Habilitação legalmente exigida, tendo em conta o grau de complexidade funcional                       | 18        |

**Formação profissional (FP)**, assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional, em áreas relevantes para as funções a desempenhar, frequentadas no último período, não superior a 5 anos, devidamente comprovadas.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação.

| Duração        | Valoração  |
|----------------|------------|
| > 35 horas     | 20 Valores |
| > 7 ≤ 35 horas | 16 Valores |
| ≤ 7 horas      | 14 Valores |
| Sem formação   | 10 Valores |

**Experiência profissional (EP)**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso.

| Experiência Profissional | Valoração |
|--------------------------|-----------|
| >= 10 anos               | 20        |
| >= 6 a < 10 anos         | 18        |
| >= 3 a < 6 anos          | 16        |
| >= 1 a < 3 anos          | 14        |
| Até 1 ano de experiência | 10        |



**Avaliação de desempenho (AD)**, onde se pondera as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos.

A valoração deste parâmetro é pontuada de acordo com o seguinte quadro:

| Avaliação de Desempenho                                                                            | Valoração |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Desempenho Relevante (superior a 4,700 pontos) ou desempenho com reconhecimento de excelência      | 20        |
| Desempenho Relevante (de 4 a 4,700 pontos)                                                         | 16        |
| Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador | 14        |
| Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos)                                                          | 10        |
| Desempenho Inadequado – 0 valores                                                                  | 0         |

## 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                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>MIP</b> - Motivação e interesse profissionais             | Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais                                                                                                                                             |
| <b>RP</b> - 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. |
| <b>CC</b> - 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 | 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.                                                                                                                                                                                |
| 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 expectativas 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. |

**Relacionamento interpessoal (RP)**

| Classificação | 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                                                                                                                                                                     |

Hes  
SS.  
Pin

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | 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. |

**Capacidade de comunicação (CC)**

| Classificação | 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:

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



## MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO

- a) O método de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores;
- b) 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:
- i) Candidatos que exerçam ou tenham exercido funções no Município do Entroncamento;
  - ii) Habilitação literária superior.
- c) A ordenação final do candidato que complete o procedimento com aprovação é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri

O Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

*Maria de Fátima Matos da Rosa*

Maria de Fátima Matos da Rosa

*Sandra Santos*

Sandra Cristina Alves dos Santos

*Rui Pedro Gonçalves Marques*

Rui Pedro Gonçalves Marques