



**Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

**Procedimento Concursal Comum para a constituição de relações  
jurídicas de emprego público em regime de contrato de trabalho em  
funções públicas por tempo indeterminado**

***Ref. A – Assistente Operacional - Auxiliar de Ação Educativa***

**ACTA N.º 1**

Aos vinte e um dias do mês de novembro de 2016, pelas 11 horas e 30m, na Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Referência A, aberto por Aviso nº 14581/2016, publicado no Diário da República, 2º Série, nº 223, de 21 de novembro de 2016, estando presentes o Presidente do Júri, Ricardo Manuel Ramalhete Honório, e os Vogais Efetivos, Maria de Lurdes Gil Gesuvino e João David Vicente Lopes. O Júri reunido, procedeu à definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos seguintes:

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo os mesmos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham, em cada método, nota inferior a 9,5 valores.

Conforme aviso de abertura do procedimento, os métodos de seleção a aplicar são:

Para os candidatos abrangidos pelo nº1 do art.º 36º da LGTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).



## **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

**Prova Prática de Conhecimentos (PPC)**, mediante a qual se avaliarão os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar, terá duração de uma hora, incidindo sobre o reconhecimento e manuseamento máquinas/ferramentas e outros equipamentos, necessários à execução das tarefas inerentes à função.

Na Prova Prática de Conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade de realização;
- Celeridade na execução;
- Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados.

**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com a duração máxima de 20 minutos, visará 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, 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 valores.



## Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

| Fatores de<br>Apreciação   | Valoração   |  |  |   |  |
|--|---|--|--|---|--|
|  | 20  | 16   | 12   | 8   | 4  |
| Interesse e<br>motivação<br>profissionais  | Revela um elevado empenho no envolvimento profissional, mostrando elevada motivação para o exercício de funções.            | Revela empenho no envolvimento profissional, mostrando uma boa motivação para o exercício de funções.  | Revela suficiente no envolvimento profissional e uma suficiente motivação para o exercício de funções. | Revela pouco empenho no envolvimento profissional e uma insuficiente motivação para o exercício de funções. | Não revela qualquer empenho no envolvimento profissional, ausência de motivação para o exercício de funções. |
| Capacidade de<br>expressão e<br>comunicação  | Demonstra uma elevada facilidade de expressão e comunicação   | Demonstra uma boa facilidade de expressão e comunicação  | Demonstra uma razoável facilidade de expressão e comunicação   | Demonstra uma insuficiente facilidade de expressão e comunicação  | Demonstra uma grande dificuldade de expressão e comunicação  |
| Sentido de<br>Organização e<br>capacidade de<br>inovação                                 | Demonstra um excelente sentido de organização, e uma excelente capacidade de inovação criando hipóteses coerentes e lógicas | Demonstra um bom sentido de organização, e uma boa capacidade de inovação, criando hipóteses adequadas | Demonstra um razoável sentido de organização, e uma razoável capacidade de inovação.                   | Demonstra um insuficiente sentido de organização, e uma razoável capacidade de inovação.                    | Não demonstra sentido de organização e capacidade de inovação  |
| Capacidade de<br>relacionamento  | Revela uma excelente capacidade de relacionamento   | Revela uma boa capacidade de relacionamento  | Revela uma razoável capacidade de relacionamento   | Revela uma insuficiente capacidade de relacionamento  | Não revela capacidade de relacionamento  |
| Conhecimento<br>dos problemas e<br>das tarefas<br>inerentes às<br>funções e a<br>exercer | Revela um excelente conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer                                 | Revela um bom conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes                                       | Revela um razoável conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções                       | Revela um insuficiente conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer              | Não revela qualquer conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer                  |

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.



### **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

A aplicação deste método de seleção será efetuada conforme disposto no art. 10º da Portaria nº 83-A/2008, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, por uma das seguintes entidades, com observância da seguinte ordem de prioridade:

- a) Por entidade especializada pública (Direção -Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, conforme Despacho n.º 16107/2012, do Secretário de Estado da Administração Pública (DR, 2ª Série, nº 245, de 19 de Dezembro de 2002)
- b) Pela própria entidade empregadora pública que pretende efetuar o recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea anterior, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade;
- c) Por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, bem como pelos recursos próprios a que se refere a alínea anterior.

Para os **candidatos abrangidos pelo nº2 do art.º 36º da LGTFP**, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), salvo se os candidatos os tiverem afastado por escrito, conforme nº 3 do art. 36º da LGTFP.

Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência



### **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: As habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

A **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)** destina-se a avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado. Incide, nomeadamente, sobre a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a relevância da experiência anterior e a atualização e valorização profissionais do entrevistado.

Em que:

**HA**= Habilitação Académica de Base – onde se pondera a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, tendo em conta o seguinte:

- Habilitação académica exigida – 19 valores
- Habilitação superior à exigida – 20 valores

**FP** = Formação Profissional – onde se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional:

- Nº. ações de formação: < 10 = 10 valores



### **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

- Nº. ações de formação:  $> 10 < 20 = 15$  valores
- Nº. ações de formação:  $> 20 < 30 = 18$  valores
- Nº. ações de formação:  $> 30 = 20$  valores

**EP** – Experiência Profissional – onde se pondera o desempenho efetivo das funções na área da atividade para que o concurso é aberto, tendo em conta o seguinte:

- Sem experiência: 10 valores
- Experiência até três anos: 14 valores
- Experiência  $>$  três e  $<$  seis anos: 16 valores
- Experiência superior a seis anos: 20 valores

**AD** – Avaliação de Desempenho – onde se pondera a avaliação do desempenho no exercício efetivo de funções, tendo em conta o seguinte:

- Últimos três anos avaliados de Desempenho Relevante: 20 valores;
- Últimos três anos avaliados de Desempenho Adequado 16 valores;
- Um dos três últimos anos avaliado com Desempenho Relevante: 14 valores;
- Um dos três últimos anos avaliado com Desempenho Adequado 12 valores;
- Nos últimos três anos não existe qualquer avaliação de Desempenho Relevante ou Adequado: 10 valores.

A **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC)** destina-se a avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado. Incide, nomeadamente, sobre a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a relevância da experiência anterior e a atualização e valorização profissionais do entrevistado.



### Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

| Fatores de<br>Apreciação               | Valoração  |  |   |   |  |
|--|--|--|---|---|--|
|  | 20   | 16   | 12  | 8   | 4  |
| Interesse e motivação profissionais    | Revela um elevado empenho no envolvimento profissional, mostrando elevada motivação para o exercício de funções.   | Revela empenho no envolvimento profissional, mostrando uma boa motivação para o exercício de funções.          | Revela suficiente no envolvimento profissional e uma suficiente motivação para o exercício de funções.              | Revela pouco empenho no envolvimento profissional e uma insuficiente motivação para o exercício de funções.             | Não revela qualquer empenho no envolvimento profissional, ausência de motivação para o exercício de funções.   |
| Capacidade de comunicação              | Demonstra uma elevada facilidade de expressão e comunicação  | Demonstra uma boa facilidade de expressão e comunicação  | Demonstra uma razoável facilidade de expressão e comunicação  | Demonstra uma insuficiente facilidade de expressão e comunicação  | Demonstra uma grande dificuldade de expressão e comunicação  |
| Capacidade de relacionamento           | Revela uma excelente capacidade de relacionamento  | Revela uma boa capacidade de relacionamento  | Revela uma razoável capacidade de relacionamento  | Revela uma insuficiente capacidade de relacionamento  | Não revela capacidade de relacionamento  |
| Relevância da Experiência anterior     | Demonstra elevada experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar. | Demonstra boa experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar. | Demonstra razoável experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar. | Demonstra insuficiente experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar. | Não demonstra experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar. |
| Atualização e Valorização Profissional | Revela um excelente nível de atualização e valorização profissional.   | Revela um bom nível de atualização e valorização profissional.   | Revela um razoável nível de atualização e valorização profissional.   | Revela um nível insuficiente de atualização e valorização profissional.   | Não revela qualquer nível de atualização e valorização profissional.   |

A **Classificação e ordenação final dos candidatos (COFC)**, que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:



**Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

**Candidatos abrangidos pelo n.º 1, do art. 36.º, da LGTFP:**

$$\text{COFC} = (\text{PEC/PPC} \times 45\%) + (\text{EPS} \times 30\%) + (\text{AP} \times 25\%)$$

**Candidatos abrangidos pelo n.º 2, do art. 36.º, da LGTFP:**

$$\text{COFC} = (\text{AC} \times 55\%) + (\text{EAC} \times 45\%)$$

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

**O Presidente do Júri**

Ricardo Manuel Ramalhete Honório

**Os Vogais Efetivos:**

Maria de Lurdes Gil Gesuvino

João David Vicente Lopes