

ACTA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA FUNCIONAL DE MOTORISTA DE TRANSPORTES COLETIVOS DE PASSAGEIROS

---- No dia vinte do mês de julho do ano de dois mil e vinte, pelas 15:00 horas, no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Sernancelhe, 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 nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 13-07-2020, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional do mapa de pessoal para 2020, estando presentes o Presidente do Júri, Carlos Manuel Neves Paiva, e os vogais efetivos, Ana Cristina Sobral Lopes e Sandra da Conceição Rodrigues Caria. O júri reunido, procedeu à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos seguintes termos: -----

---- Os métodos de seleção a aplicar são de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham, em cada método, nota inferior a 9,5 valores. -----

---- De acordo com o despacho supra citado os métodos de seleção a aplicar, consoante a situação dos candidatos são: -----

- a) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar,** relativamente aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, isto é, candidatos que se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade

caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem por escrito, a aplicação deste métodos, ser-lhe-ão aplicados os métodos de seleção previstos na alínea b). -----

b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar para os restantes candidatos. -----

---- **A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será escrita, de natureza teórica, e versará sobre os temas e legislação já definidos no ponto 11.4 da publicação de Oferta de Emprego Público, com consulta de legislação impressa, efetuada em suporte de papel, podendo ser constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla e/ou de resposta livre, tendo a duração de uma hora, incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A ponderação, para valoração final é de 45% e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. -----

---- **A Avaliação Psicológica (AP)**, é efetuada por uma entidade especializada a contratualizar pelo Município e visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ponderação, para valoração final é de 25% -----

---- **A avaliação Curricular (AC)**, com caráter eliminatório visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: -----

Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação de Desempenho (AD) – relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

---- A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

1) A HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

O júri deliberou avaliar o nível habilitacional dos candidatos, de acordo com os seguintes critérios de ponderação:

- a) 1.º ciclo (antiga 4.ª classe) – 10 valores;
- b) 2.º ciclo – 12 valores;
- c) 9.º ano – 15 valores;
- d) 12º ano – 18 valores;
- e) Licenciatura ou superior – 20 valores.

2) FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Com este factor ponderam-se as áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Apenas são considerados os cursos ou acções de formação relevantes para a área a que se candidatam e que sejam devidamente certificados ou comprovados:

- N.º de ações de formação: < 10 = 10 valores

- N.º de ações de formação: $> 10 < 20 = 15$ valores
- N.º de ações de formação: $> 20 < 30 = 18$ valores
- N.º de ações de formação: $> 30 = 20$ valores

O júri deliberou, ainda, ponderar como ações de formação e aperfeiçoamento profissional a participação em seminários, colóquios e congressos desde que diretamente relevantes para o exercício de funções no posto de trabalho a preencher.

3) EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Com este fator pondera-se o desempenho efectivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, o grau de complexidade das mesmas, tendo em conta o seguinte:

- a) Sem experiência profissional na área para o procedimento para o qual é aberto – 10 valores;
- b) Experiência até três anos – 14 valores;
- c) Experiência $>$ três e $<$ seis anos – 16 valores;
- d) Experiência superior a seis anos – 20 valores

4) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

A valoração deste fator é relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressas numa escala de 0 a 20 valores, do SIADAP, nos termos seguintes:

Escala SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita Desenvolvimento/ 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado	8 Valores
3 a 3,9 – Bom / 2 a 3,999 – Desempenho Adequado	12 Valores
4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante	15 Valores
4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente	20 Valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores, tendo em conta o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

A ponderação da avaliação curricular, para valoração final é de 40%. -----

---- **A Entrevista de Seleção (EPS)** – Com a duração máxima de 20 minutos, 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 relacionamento pessoal. -----

Será valorada 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, de acordo com o n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. -----

A classificação final deste método resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros a avaliar: Motivação e interesse; Capacidade de relacionamento e Capacidade de comunicação e expressão. -----

	Parâmetros da Entrevista	Assuntos a abordar
F1	Motivação e Interesse profissionais	Motivos da candidatura, expectativas profissionais.
F2	Relacionamento interpessoal	A atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
F3	Capacidade de comunicação	Avalia a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

Cada parâmetro da Avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

F1 – Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	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 área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	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 mais adequada realização profissional e motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	<p>Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver.</p> <p>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 da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.</p>
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

F2 – Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	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.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar as dificuldades 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.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, relevando 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.
16,00	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 avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	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 avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

F3 – Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8,00	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.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, relevando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	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, relevando muito bom nível e expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, relevando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

A valoração da EPS obedece ao disposto nos n.ºs 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo dada a seguinte ponderação a cada um dos seus parâmetros:

$$EPS = (F1+F2+F3)/3$$

A ponderação da EPS, para valoração final é de 30%. -----

---- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é expressa na escala de 0 a 20 valores, e será calculada do seguinte modo: -----

$$EAC = (C1+C2+C3+C4)/4$$

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração aproximada de 20 minutos e são as seguintes Competências definidas para avaliar o concorrente: -----

C1.Orientação para o Serviço Público- Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas do serviço público e do sector concreto em que trabalha.

Comportamentos (C1)	
1	Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa;
2	Tem, habitualmente uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder as solicitações;
3	No desempenho das suas funções trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
4	Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

C2. Conhecimentos e Experiências- Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

Comportamentos (C2)	
1	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;
2	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade;
3	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;
4	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiências profissionais para melhor corresponder às exigências do serviço.

C3. Tolerância à Pressão e Contrariedades- Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

Comportamentos (C3)	
1	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão;
2	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;
3	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais ;
4	Aceita as críticas e contrariedades.

C4. Relacionamento Interpessoal- Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

Comportamentos (C4)	
1	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
2	Trabalha com pessoas com diferentes características;
3	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional;
4	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

A entrevista de avaliação de competências baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. -----

O guião terá uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma: -----

20 Valores / Elevado	Apresenta 4 comportamentos
16 Valores / Bom	Apresenta 3 comportamentos
12 Valores / Suficiente	Apresenta 2 comportamentos
8 Valores / Reduzido	Apresenta 1 comportamentos
4 Valores / Insuficiente	Apresenta 0 comportamentos

A ponderação, para aprovação final é de 30%. -----

– ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos resulta da aplicação da fórmula seguinte: -----

- a) Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, isto é, candidatos que se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado: -----

$$OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

- b) Para os restantes candidatos:

$$OF = [(PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)].$$

O Presidente do Júri



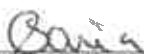
(Carlos Manuel Neves Paiva)

O 1.º Vogal Efectivo



(Ana Cristina Sobral Lopes)

O 2.º Vogal Efectivo



(Sandra da Conceição Rodrigues Caria)