



## **MUNICÍPIO DE BARRANCOS CÂMARA MUNICIPAL**

### **ATA nº 1**

### **Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação**

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior (Licenciatura em Estudos Portugueses), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos trinta dias do mês de julho de 2020, nesta Vila de Barrancos, nos Paços do Município de Barrancos, pelas dez horas, reuniram as (os) senhoras (es), Prof<sup>ª</sup>. Doutora Maria Filomena Candeias Gonçalves, Prof<sup>ª</sup>. Associada com Agregação do Departamento de Linguística e Literaturas da Universidade de Évora, presidente, Lídia da Conceição Caçador Segão, Técnica Superior da UASC/CMB, que substitui o júri nas suas faltas e impedimentos e Francisco José Pelicano Rubio, Técnico Superior da UAF/CMB, na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior (Licenciatura em Estudos Portugueses), a fim de proceder à elaboração e aprovação dos critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como do sistema de ordenação final constante nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher, tendo acordado o seguinte:

1 - A ordenação final (OF): será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%) / 3$$

ou

Opção por métodos de seleção - Nos termos dos nºs 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar para estes candidatos são os seguintes:

$$OF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 40\%) + (EPS \times 30\%) / 3$$



Em que:

OF = Ordenação final

PC = Prova escrita de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Os métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Caso os candidatos se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

## 2 – Métodos de seleção:

**Prova Escrita de Conhecimentos (PC=45%):** Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da Língua Portuguesa.

A prova terá a forma escrita, de natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, de desenvolvimento e de pergunta direta versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados:

Tema 1 – Relação jurídica de emprego público e disciplina: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro na sua redação atual.

Tema 2 – Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado no Diário da República, II Série, n.º 70, de 10/04/2015.

Tema 3 – Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual.

Tema 4 - Temas específicos das autarquias locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico e respetivas alterações.

A legislação em suporte papel poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores em que:

a) As perguntas de desenvolvimento e pergunta direta são valoradas:

- Resposta certa com indicação da base legal – 1,70 valores
- Resposta certa mas sem indicação da base legal – 1,35 valores



- Resposta incompleta mas com indicação da base legal – 0,80 valores
- Resposta incompleta mas sem indicação da base legal – 0,40 valores
- Ausência de resposta e/ou resposta errada – é valorada com 0 valores

b) As perguntas de escolha múltipla são valoradas:

- Resposta certa com indicação da base legal – 0,60 valores
- Ausência de resposta e/ou resposta errada – 0 valores

Nos termos da alínea a) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, na realização da prova conhecimento, na forma escrita, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção.

**Avaliação Psicológica (AP=25%):** 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 seguinte perfil de competências:

- Orientação para os resultados (Competência Essencial);
- Planeamento e Organização (Competência Essencial);
- Análise da Informação e sentido crítico (Competência Essencial);
- Relacionamento Interpessoal (Competência Essencial);
- Iniciativa e Autonomia (Competência Desejada);
- Comunicação (Competência Desejada);

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto ou não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, será valorado através dos níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**Entrevista profissional de seleção (EPS=30%):** Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorando-se cada um dos parâmetros.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples de cada parâmetro de avaliação, das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = A + B + C + D + E/5$$

Em que:

EPS = Entrevista profissional de seleção

A = Interesse e motivação profissionais

B = Sentido de organização e capacidade de inovação



C = Capacidade de relacionamento

D = Capacidade de expressão e fluência verbal

E = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer

A) Interesse e motivação profissional – averiguar, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego;

Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego;

Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego;

Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

B) Sentido de organização e capacidade de inovação – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação;

Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação;

Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação;

Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;

Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.

C) Capacidade de relacionamento – avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e públicos em torno da discussão curricular.

Insuficiente – 4 valores: demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento;

Reduzido – 8 valores: demonstrou pouca capacidade de relacionamento;

Suficiente – 12 valores: demonstrou capacidade de relacionamento;

Bom – 16 valores: demonstrou muito boa capacidade de relacionamento;

Elevado – 20 valores: demonstrou excelente capacidade de relacionamento.



D) Capacidade de expressão e fluência verbal – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;

Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;

Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;

Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;

Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

E) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer - avaliar os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.

Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer;

Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;

Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

**Avaliação Curricular (AC=30%):** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

**Habilitações Académicas (HA):**

- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha – 14 valores;
- Mestrado (nos casos de licenciatura pré-Bolonha) – 16 valores;
- Doutoramento (nos casos de Mestrado pós-Bolonha) – 18 valores;
- Doutoramento nos casos de licenciatura pré-Bolonha – 20 valores.

**Formação Profissional (FP):** Será considerada a formação profissional e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 3 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:



Sem formação profissional = 0 valores  
Formação profissional = 50 horas = 8 valores;  
Formação profissional = 75 horas = 12 valores;  
Formação profissional = 100 horas = 16 valores;  
Formação profissional = 200 horas = 18 valores;  
Formação profissional > 200 horas = 20 valores;

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito, devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

**Experiência Profissional (EP):** em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

- Sem experiência profissional = 0 valores
- Experiência profissional = 2 anos = 4 valores
- Experiência profissional = 5 anos = 8 valores
- Experiência profissional = 10 anos = 12 valores
- Experiência profissional = 15 anos = 16 valores
- Experiência profissional > 15 anos = 20 valores

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 40\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular  
HA = Habilitações académicas  
FP = Formação profissional  
EP = Experiência profissional

**Entrevista de avaliação das competências (EAC=40%):** Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais 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 vivências pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:



- Responsabilidade e compromisso como serviço (Competência Essencial);
- Orientação para o serviço público (Competência Essencial);
- Planeamento e Organização (Competência Essencial);
- Relacionamento Interpessoal (Competência Essencial);
- Iniciativa e Autonomia (Competência Desejada);
- Comunicação (Competência Desejada);

A EAC é associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos 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 valores.

3 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.


4 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, afixada nas instalações desta CMB e divulgada na página eletrónica do Município ([www.cm-barrancos.pt](http://www.cm-barrancos.pt)), sendo os candidatos aprovados em cada método convocados para a realização do método seguinte, no prazo do estipulado no artigo 24.º e por uma das formas prevista no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4.

5 - e acordo com o disposto no artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas prevista nos termos do artigo 23.º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados.

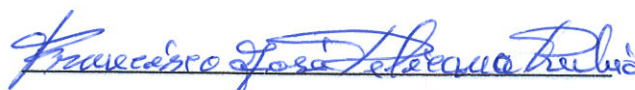
6 - Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6.1 - Nos casos em que, após a aplicação do artigo 27.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate: Média final do nível habilitacional detido ou maior grau de habilitação.

7 - Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião eram quinze horas, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

  
(Prof.ª Doutora Maria Filomena Candeias Gonçalves)

  
(Lídia da Conceição Caçador Segão)

  
(Francisco José Pelicano Rubio)