

*Handwritten signature and names: Patricia Sousa, Carla Vilhena*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CAREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ARQUIVO), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (REFª C)**

**Ata n.º 1**

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO E SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**

Aos doze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte, pelas 11 horas e trinta minutos, no gabinete da chefe da Divisão de Cultura, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes, a presidente, Maria João Augusto Pina, Chefe da Divisão de Cultura; Patrícia Alexandra Parreira de Sousa, Técnica Superior de Comunicação e Educação Multimédia, e Carla Alexandra Vilhena do Pereiro, Técnica Superior de Serviço Social;

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

**1. Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos**

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso e do despacho do Sr. Presidente da nomeação do júri, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os seguintes:

1.1. Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e sem vínculo de emprego público:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.2. Candidatos nas condições definidas no nº 2 do artº36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas(LTFP): que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos na s alíneas a) e b) do ponto

*Handwritten signature and name: Ana Paula*

anterior, nos termos do nº 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

### **Prova de Conhecimentos (PC)**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo-lhe atribuída a ponderação final de 60%.

A prova de conhecimentos é de realização individual, em suporte papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação (simples e não anotada). Tem a duração máxima de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a seguinte legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação em vigor;
- lei de Bases da Política e do Regime de Proteção e Valorização do Património Cultural - Lei n.º 107/2001, de 8 de Setembro;
- Decreto lei nº16/93, de 23 de janeiro, publicado no Diário da República nº 19, Série I . A, de 23 de janeiro de 1993. Estabelece o regime geral de arquivos e património arquivístico, pp. 264-270.
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais - Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril;
- Altera e republica o anexo I do Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais Portaria n.º 1253/2009, de 14 de outubro;
- Regime geral dos arquivos e do património arquivístico, alterado pela Lei n.º 14/94, de 11 de maio Decreto-Lei n.º 47/2004, de 3 de março;
- Regime de acesso à documentação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos - Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto;
- Regula o acesso aos documentos administrativos e a sua reutilização - Lei n.º 46/2007, de 24 de agosto;

*Alfonso Sousa  
30/11/2010*

-Tratamento arquivístico - Orientações para a Descrição Arquivística  
([http://antt.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/17/2008/09/oda1\\_2\\_3.pdf](http://antt.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/17/2008/09/oda1_2_3.pdf));

### **Avaliação Psicológica (AP)**

Tendo a ponderação final de 30%, 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. É efetuada por entidade especializada a contratar pelo município de Ferreira do Alentejo, tendo como referência o perfil de competências, consideradas essenciais ao posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Realização e Orientação para os resultados;
- Competência 2 (C2): Conhecimentos e experiência;
- Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria continua;
- Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

A avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto.

Na última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos:

Elevado - 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente- 4 valores.

Para cada candidato será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido

### **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

Tendo a ponderação final de 10%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS tem a duração previsível de 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores/parâmetros seguintes:

1. Experiência profissional;
2. Comunicação e relacionamento interpessoal;

  
André Ventura

3. Orientação para a segurança;
4. Conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional;
5. Iniciativa e autonomia;
6. Motivação e disponibilidade para a função.

Por experiência profissional entende-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as funções/atividades caracterizadores do posto de trabalho a ocupar.

Por comunicação e relacionamento interpessoal entende-se a capacidade para transmitir informações com clareza e precisão e a capacidade para interagir com pessoas com vista a facilitar a interajuda e colaboração gerindo as dificuldades.

Por orientação para a segurança entende-se a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Por conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional, entende-se os conhecimentos necessários às exigências do posto de trabalho e ao desempenho das funções.

Por iniciativa e autonomia entende-se a capacidade de atuar de modo autónomo e proactivo e demonstrar iniciativa na resolução dos problemas.

Por motivação e disponibilidade para a função entende-se a predisposição para contribuir de modo empenhado para o bom funcionamento do serviço, e responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos seguintes, com as correspondentes classificações: Elevado - 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente- 4 valores.

A classificação a atribuir em cada fator/parâmetro resulta da votação do júri, nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas.

### **Avaliação Curricular (AC)**

Tem a ponderação final de 60%, são considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

**AC= (HA\*10%) +(FP\*30%) +(EP\*50%) +(AD\*10%),** em que:

**Habilitação Académica (HA)** – é ponderada a titularidade de licenciatura, ou grau académico superior, sendo valorado seguinte modo:

- a) Habilitação Literária ou profissional mínima conforme a idade - 10 valores
- b) Curso profissional ou habilitação superior à mínima conforme a idade - 15 valores
- c) Curso Superior - 20 valores

**Formação profissional (FP)** – são consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 5 anos, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores.

- Com duração inferior a 10 horas: 1 valor cada;
- Com duração igual ou superior a 10 horas e inferior a 40 horas: 1,5 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 40 horas e inferior a 120 horas: 2 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 120 horas: 2,5 valores cada;

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores, a cada.

**Experiência Profissional (EP)** - onde se aprecia o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar; sendo va-

lorada do seguinte modo, tenho por base a análise do curriculum vitae respectivo e as declarações emitidas pelas entidades onde cada candidato exerce ou exerceu funções, considerando-se unicamente as situações devidamente comprovadas:

Com experiência profissional sem interesse para o lugar a prover – 10 valores

Com experiência profissional, na área a prover:

Entre 1 a 3 anos – 14 valores

Entre 3 e 5 anos – 16 valores

Entre 5 e 10 anos – 18 valores

Mais de 10 anos – 20 valores

**Avaliação do desempenho (AD)** – em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- Desempenho Inadequado – 8 valores
- Desempenho Adequado – 12 valores
- Desempenho Relevante – 16 valores
- Desempenho Excelente – 20 valores

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

### **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher:

- Competência 1 (C1): Realização e Orientação para os resultados;
- Competência 2 (C2): Conhecimentos e experiência;
- Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria continua;
- Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

A aplicação deste método, será realizado nos termos da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões

*Paulina Sousa  
2019/4/20/19*

diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A EAC é valorada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

## **2 - Classificação Final e ordenação final dos candidatos:**

Nos termos previstos no artº 26º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata:

$$\mathbf{CF= 0,60 PC+0,30 AP+0,10 EPS}$$

No caso dos candidatos referidos no ponto 1.2. da presente ata:

$$\mathbf{CF= 0,60 AC+0,30 EAC+0,10 EPS}$$

Em que:

CF- Classificação Final

PC- prova de Conhecimentos

AP -ç Avaliação psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

AC– Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Para desempate, em situações de igualdade de valoração, são utilizados os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- 1.º candidato com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 2.º candidato que tenha frequentado estágio PEPAL, nos termos e condições previstas no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril;
- 3.º candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura;
- 4.º candidato com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, pelas 13 h.15m e decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri:



O Vogal efetivo:



O Vogal efetivo:

