

## Ata de Definição de critérios para avaliação curricular

**Procedimento de recrutamento por mobilidade interna entre órgãos, na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área profissional de pintor, para 1 posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo período de 18 meses, para a Subunidade-Orgânica operacional – Setor da Administração Direta**

Aos 30 dias do mês de março de 2021, pelas 11:30 horas, o júri do concurso, composto pela Presidente, Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas, pelos vogais efetivos, José Inácio Guerreiro Costa, Chefe do Serviço de Transporte e Logística e Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Administração Municipal, reunido no edifício da Assembleia Municipal em Ferreira do Alentejo, analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata para o procedimento de recrutamento por mobilidade interna entre órgãos, de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo período de 18 meses, para a Subunidade-Orgânica Operacional – Setor da Administração Direta.

-Métodos de seleção aplicáveis:

- 1- Avaliação Curricular (AC)
- 2- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação:

**1- Avaliação Curricular (AC)**, Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC=(HA+FP+2EP+AD)/5$$

Fatores de avaliação:

**Habilitações Académicas (HA)** - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional (escolaridade obrigatória em função da idade), nos termos da alínea a) n.º 1 do artigo 86º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Habilitações Académicas	Valor
Habilitação académica de grau exigido à candidatura	<b>15 valores</b>
Habilitações de grau académico de ensino secundário	<b>18 valores</b>
Habilitações de grau académico de ensino superior	<b>20 valores</b>

**Formação Profissional (FP)** - consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

FP	Valor
Ações de formação com a duração $\leq$ a 14 horas	<b>1 valor por cada ação</b>
Ações de formação com a duração $>$ a 14 horas e $\leq$ a 35 horas	<b>2 valor por cada ação</b>
Ações de formação com a duração $>$ a 35 horas e $\leq$ 60horas	<b>2,5 valor por cada ação</b>
Ações de formação com a duração $>$ a 60 horas e $\leq$ 100horas	<b>3 valor por cada ação</b>
Ações de formação com a duração $\geq$ a 100 horas	<b>3,5 valor por cada ação</b>

Até ao máximo de 20 valores.

**Experiência Profissional (EP):** considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

EP	Valor
Inferior a 1 ano	<b>1 valor</b>
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	<b>5 valores</b>
Igual ou superior a 2 ano e inferior a 4 anos	<b>10 valores</b>
Igual ou superior a 4 ano e inferior a 6 anos	<b>15 valores</b>
Igual ou superior a 6	<b>20 valores</b>

**Avaliação de Desempenho (AD):** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar;

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:

AD	Valor
Desempenho Insuficiente	4 valores
Desempenho Necessita de Desenvolvimento	8 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Muito Bom	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

AD	Valores
Desempenho Inadequado	5 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de **10 valores**, neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9.5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

**2- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

A EPS será avaliada de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos:

	Fatores de avaliação	Assuntos a abordar
F1	Motivação e interesse para a função	Ponderará os motivos da candidatura, experiência e expetativas profissionais
F2	Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante regras de relacionamento com a chefia e os colegas.
F3	Capacidade de Expressão e comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

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

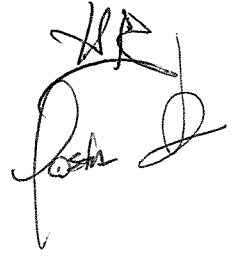
**F1- Motivação e interesse para a função**

<b>Avaliação</b>	<b>Fundamentação da Classificação</b>
4,00	Manifestou dificuldades 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 a área de atividade do posto de trabalho concursado
8,00	Manifestou uma análise pouco critica do percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com a atividade 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 a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	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 a área de atividade do posto de trabalho concursado
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 uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos , permitindo prognosticar solida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado

## F2- Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou fraca 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 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.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, revelando 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 boa compreensão da importância das normas 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 excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquia, permitindo avaliação de francamente bom na capacidade de relacionamento interpessoal.

### F3- Capacidade de comunicação



Avaliação	Fundamentação da Classificação
4,00	Manifestou dificuldades 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 dificuldades de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma facilidade em expressar as ideias, evidenciando uma atitude de empatia, 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, revelando muito bom nível de 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, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.



A valoração da EPS obedece ao disposto nos números 6 e 7 do artigo 18º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação atual e será calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \underline{F1+F2+F3}$$

3

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril:

$$\text{OF} = \text{AC} (45 \%) + \text{EPS} (55 \%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Avaliação de Competências

O júri decidiu por unanimidade que em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua atual redação.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS- "Motivação e Interesse para a Função"

2º Candidato com melhor Classificação obtida no Parâmetro da avaliação AC – "Experiência Profissional".

Não havendo mais assuntos a tratar, e quando eram 13:00 horas foi encerrada a reunião.

O Júri



