



ATA Nº. 1

PROCEDIMENTOS CONCURSAIS COMUNS – CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO  
POR TEMPO INDETERMINADO – CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Aos treze de julho do ano de dois mil e vinte e um, na Câmara Municipal de Constância, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera: -----

**Presidente do Júri:** Jorge Manuel Monteiro Marques Heitor (Chefe da Divisão Municipal de Serviços Técnicos, da Câmara Municipal de Constância);-----

**Vogais Efetivos:** Sérgio Paulo Fernandes Correia (Técnico Superior) e António Augusto Pratas Valador (Encarregado Operacional).-----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado no n.º 1, do art.º 23.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril (adiante designada Portaria), deu-se início à reunião.-----

A reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no n.º 3, do art.º 22.º, da Portaria.-----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na Administração Pública, designadamente o Anexo I, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional.-----

**I – Métodos obrigatórios** -----

**1.** Assim e para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade, os métodos de selecção obrigatórios são os seguintes (n.º 3, do art.º 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de avaliação de competências (EAC)-----

**1.1 Avaliação Curricular (AC)** -----

A **avaliação curricular** 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 e a avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

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 simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + 3 FP + 3 EP + 3 AD) / 10$$
-----

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação de Desempenho; -----



# Constância

MUNICÍPIO

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. d), do n.º 2 e 3, do art.º 11.º, da Portaria, a fórmula a utilizar na avaliação curricular será:  $AC = (HA + 3 FP + 3 EP) / 7$

No parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Não há possibilidade de substituição do grau académico por formação ou experiência profissional. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Escolaridade Obrigatória	12 Valores
> Escolaridade Obrigatória e < 12.º ano	13 Valores
12.º ano	16 Valores
> ao 12.º ano	20 Valores

No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e a competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Nenhuma unidade de crédito	8 valores;
De 1 a 6 unidades de crédito	10 valores;
De 7 a 14 unidades de crédito	12 valores;
De 15 a 20 unidades de crédito	14 valores;
De 21 a 25 unidades de crédito	16 valores;
Mais de 25 unidades de crédito	20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com o seguinte:

Cada ação de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1 unidade de crédito
3,4 dias	2 unidades de crédito
5 dias	3 unidades de crédito
> 5 dias	4 unidades de crédito

Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso** e frequentadas no período de tempo posterior a 2009, data da entrada em vigor do regime jurídico de trabalho em funções públicas. A valoração máxima deste parâmetro será de 20 valores.

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Inferior a 1 ano	10 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	14 Valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos	16 Valores
Superior a 9 anos	20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado.

No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD)**, pondera-se a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A valoração deste método será a que resulta da média aritmética das avaliações dos três últimos anos.

## 1.2 Entrevista de Avaliação de Competências

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o



exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a 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. -----

**Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----**

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.-----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----
- Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

**2. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, os métodos de selecção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art.º 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----**

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

Avaliação Psicológica (AC) -----

**2.1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

A prova prática terá a duração máxima de 25 minutos e será direcionada para as competências, atividades e requisitos de segurança inerentes ao posto de trabalho em referência. -----

**2.2 Avaliação Psicológica-----**

A avaliação psicológica 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.-----

**Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----**

- Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- Orientação para o serviço público: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----
- Planeamento e organização: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinadas prioridades.-----
- Trabalho de equipa e cooperação: capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----



• Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

**II - Método de selecção complementar (para ambos os grupos de candidatos)**

1. Entrevista Profissional de Selecção (EPS) 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 de relacionamento interpessoal. Será valorizada a experiência profissional na área funcional a concurso. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios e a valoração deste método de selecção constam de ficha anexa à presente ata (Anexo I) da qual faz parte integrante para os devidos e legais efeitos. A valoração deste método é a que consta do n.º 6, do art.º 18.º, da Portaria e é atribuída nos níveis classificativos de Elevado, Bom, suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

**III – Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF=25\%EAC+45\%AC+30\%EPS$$

$$OF=45\%PPC+25\% AP+30\%EPS$$

em que:

OF = Ordenação Final;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 10, do Art.º 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01.

A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de selecção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e esgotados estes, dos restantes candidatos nos termos das alíneas c) e d), do n.º 1 do Art.º 37º da LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, conjugado com o n.º 2 do Art.º 26º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no Art.º 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11/01.

O Júri deliberou ainda, a fim de facilitar o registo exato das classificações, adotar fichas individuais de classificação relativas à avaliação curricular (Anexo II), os quais fazem parte integrante da presente acta.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente acta que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal.



# Constância

MUNICÍPIO

E não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada todos os membros do Júri. -----

**Presidente do Júri:**

*M. H. Costa*

**1º Vogal Efetivo:**

*[Signature]*

**2º Vogal Efetivo:**

*A. V. de A.*



ANEXO I – FICHA INDIVIDUAL RELATIVA À ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Candidato: \_\_\_\_\_

Data da realização da entrevista: \_\_\_\_\_

Hora início: \_\_\_\_\_

Hora do fim: \_\_\_\_\_

A Entrevista tem a duração máxima de 25 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será valorizada a experiência profissional na área funcional a concurso.

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado final convertido nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

O júri adotará a seguinte fórmula:

$$\frac{EPS=4EP+MF+4CP+CR}{10}$$

Em que:

EP = Experiência profissional;

MF = Motivação para a função;

CP = Conhecimentos profissionais e inovação;

CR = Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

**Critério 1 – Experiência Profissional**

Tem por fim avaliar a experiência dos candidatos face ao conteúdo do posto de trabalho a ocupar, quer sejam abstratizados a partir da vivência comum, quer sejam apreendidos através de outras aprendizagens ou do exercício efetivo de, ou seja, conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer.

Elevado	Experiência Relevante – experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade (equiparado ao grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública) e na mesma área funcional (identidade funcional com o posto de trabalho);	20 valores
Bom	Grande Experiência - Experiência profissional com o mesmo nível de responsabilidade (equiparado ao grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública) mas em outra área funcional ou área funcional similar e não coincidente com a do posto de trabalho;	16 valores



*Handwritten signature*

Suficiente	Experiência Suficiente - experiência profissional sem o mesmo nível de responsabilidade (sem equiparação ao grau de complexidade 3 das carreiras gerais da Administração Pública) mas na mesma área funcional e/ ou em área similar coincidente com o posto de trabalho;	12 valores
Reduzido	Experiência profissional em área funcional não correlacionada ou em área similar não totalmente coincidente com o conteúdo funcional do posto de trabalho;	8 valores
Insuficiente	Sem qualquer experiência;	4 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

### Critério 2 – Motivação para a Função

Visa ponderar as razões da candidatura e as expectativas profissionais dos candidatos.

Elevado	Elevada motivação e empenho para o exercício das funções, numa ótica de prossecução do interesse público;	20 valores
Bom	Elevada motivação e empenho para o exercício das funções;	16 valores
Suficiente	Demonstrou interesse e motivação para desempenhar as funções;	12 valores
Reduzido	Demonstrou interesse relativo e escassa motivação;	08 valores
Insuficiente	Desinteressado ou apático;	04 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

### Critério 3 – Conhecimentos Profissionais e Inovação

Visa avaliar os conhecimentos profissionais relativos ao posto de trabalho a ocupar, tendo por base o conteúdo funcional específico e integrado do mesmo e as exigências da função, bem como, avaliar a capacidade de apresentação de novos projetos e/ou melhoria dos projetos e atividades existentes.

Consideram-se os seguintes níveis:



Excelente	Perfeito conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Apresentação de ideias / projetos inovadores, com considerável pertinência e com elevada clareza de raciocínio;	20 valores
Bom	Conhecimento das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e perceção das funções correlacionadas a cargo da Autarquia e respetivos equipamentos. Apresentação de ideias / projetos inovadores com clareza de raciocínio;	16 valores
Suficiente	Conhecimentos mínimos das funções inerentes ao posto de trabalho a prover e identificação das principais instalações sob gestão da Autarquia. Apresentação sistematizada de alguns projetos, sem que no entanto, apresentem um carácter absolutamente inovador;	12 valores
Reduzido	Pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover e ausência de uma visão integrada das responsabilidades da Autarquia. Apresentação de forma abstrata e/ou confusa de algumas ideias pouco inovadoras;	08 valores
Insuficiente	Desconhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a prover. Não apresentação de qualquer ideia inovadora;	04 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

#### **Critério 4 – Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal:**

Pretende avaliar a capacidade de interpretação do discurso, a capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal, bem como, a capacidade do candidato para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Consideram-se os seguintes níveis:

Elevado	Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação; Elevada facilidade em interagir com os outros; Comportamento bastante estável, apresentando boas estratégias para a resolução de conflitos;	20 valores
Bom	Expressa-se com clareza, fluência e precisão, denotando segurança e sentido de oportunidade; Facilidade em interagir com os outros, apresentando estratégias para a resolução de conflitos;	16 valores
Suficiente	Expressa-se com clareza, fluência e precisão; Demonstrou capacidade para interagir em contextos e profissionais e resolução de conflitos;	12 valores



Reduzido	Reserva e constrangimento, expressão verbal pouco fluente e / ou pouco segura; Denota alguma facilidade em interagir com os outros mas pouca flexibilidade em aceitar as suas posições;	08 valores
Insuficiente	Insegurança e deficiente expressão verbal ; Insuficiente capacidade para interagir com os outros;	04 valores

Com base na resposta do candidato, o Júri avaliou da seguinte forma:

Presidente	1º vogal	2º vogal	Votação (maioria)

#### AVALIAÇÃO FINAL

Fatores	Experiência Profissional	Motivação para a função	Conhecimentos profissionais e inovação	Capacidade de Comunicação e Relacionamento interpessoal	Média
Presidente					
1º Vogal					
2º Vogal					
Total					

Em resultado da prova de entrevista foi atribuída a classificação de \_\_\_\_\_

O júri

Presidente do Júri:

1º Vogal Efetivo:

2º Vogal Efetivo:

*Handwritten signature*



# Constância

MUNICÍPIO

## ANEXO II – FICHA INDIVIDUAL RELATIVA À AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome: \_\_\_\_\_

$$AC = HA + 3FP + 3EP + AD$$

10

### 1. Habilitações Académicas

Escolaridade Obrigatória .....	12 Valores
> Escolaridade Obrigatória e < 12.º ano .....	13 Valores
12.º ano.....	16 Valores
> ao 12.º ano .....	20 Valores

TOTAL HA =

### 2. Formação Profissional

Nenhuma unidade de crédito: -----	8 valores
De 1 a 6 unidades de crédito: -----	10 valores
De 7 a 14 unidades de crédito: -----	12 valores
De 15 a 20 unidades de crédito: -----	14 valores
De 21 a 25 unidades de crédito: -----	16 valores
Mais de 25 unidades de crédito: -----	20 valores

TOTAL\_FP =

### 3. Experiência Profissional

Inferior a 1 ano .....	10 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos .....	12 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos .....	14 Valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos .....	16 Valores
Superior a 9 anos .....	20 Valores

TOTAL EP =

### 4. Avaliação de Desempenho

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

Desempenho Insuficiente .....	4 valores
-------------------------------	-----------



# Constância

MUNICÍPIO

Desempenho que Necessita de Desenvolvimento ..... 8 valores  
Desempenho Bom ..... 12 valores  
Desempenho Muito Bom ..... 16 valores  
Desempenho Excelente ..... 20 valores

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

Desempenho Inadequado ..... 8 valores  
Desempenho Adequado ..... 14 valores  
Desempenho Relevante ..... 16 valores  
Desempenho Excelente ..... 20 valores

Classificação do ano 20 \_\_\_\_

Classificação do ano 20 \_\_\_\_

Classificação do ano 20 \_\_\_\_

**TOTAL AD = □**

$$AC = HA \square + 3 FP \square + 3 EP \square + AD \square = \square$$

10

**TOTAL AC = □**

O júri

Presidente do Júri:

M. Teixeira

1º Vogal Efetivo:

[Assinatura]

2º Vogal Efetivo:

A. J. Rocha

