



Helena
f
Riu

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

Procedimento Concursal para Constituição de Reservas de Recrutamento para Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado – Assistente Técnico – Vigilante Rececionista

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, no edifício onde funciona o Departamento de Cultura, reuniu o júri do procedimento acima indicado, constituído por Paulo Luís da Piedade Alenquer, na qualidade de Presidente, Paulo Jorge Antunes da Silva e Maria Helena Pereira de Lima Branco Cardoso Ferreira, como vogais efetivos, a fim de definir os factores de ponderação a utilizar nos métodos de selecção, designadamente, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), bem como o sistema de classificação final. -----

Relativamente à **Prova de Conhecimentos**, tem como objetivo a avaliação dos conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

A prova é teórica, escrita, constituída por questões baseadas no programa de provas, tendo uma duração de duas horas. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até as centésimas. -----

As perguntas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados: -----

- Grau 0 - Ausência de resposta ou resposta totalmente errada; -----
- Grau 1 - Resposta com abordagem apenas indireta da questão; -----
- Grau 2 - Resposta suficientemente elaborada com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta; -----
- Grau 3 - Resposta suficientemente elaborada; -----
- Grau 4 - Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta; -----
- Grau 5 - Resposta bem elaborada e integralmente fundamentada.-----

Relativamente à **Avaliação Curricular**, tem em vista analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

Na Avaliação Curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, os seguintes itens:-----

Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = (HA \times 0,15) + (FP \times 0,25) + (EP \times 0,35) + (AD \times 0,25)$. -----

Assim, no parâmetro **1. Habilitação Académica**, será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e ter-se-á em conta o seguinte: -

- 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado – 20 Valores; -----

Quanto ao parâmetro **2. Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as



Heleno 2
4 Plus

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

competências necessárias ao exercício da função, sendo consideradas apenas as ações, frequentadas nos últimos 3 anos, que possam influir diretamente nos níveis de desempenho das atividades inerentes ao respetivo posto de trabalho e que façam referência à sua duração, sendo atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação, resultando a notação deste fator no somatório das valorizações obtidas.-----

Quanto ao parâmetro 3. **Experiência Profissional**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área, de acordo com a característica deste posto de trabalho bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, ter-se-á em conta o seguinte: -----

- Sem experiência profissional - 8 valores;-----
- Com experiência noutra área similar - 10 valores;-----
- Experiência na área: até 2 anos – 12 valores; -----
 - 3 - 4 anos – 14 valores; -----
 - 5 – 6 anos – 16 valores; -----
 - 7 – 8 anos – 18 valores; -----
 - 9 ou mais anos – 20 valores; -----

Quanto ao parâmetro 4. **Avaliação de desempenho**, só será considerada a avaliação de desempenho atribuída no âmbito do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública e relativa ao período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, até ao limite de 3 anos. ---
A valoração deste fator resultará da média aritmética simples das notações tendo em conta a correspondência para a escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 4 valores -----
- Desempenho adequado (2 a 2,999) - 8 valores; -----
- Desempenho adequado (3 a 3,999) – 12 valores; -----
- Desempenho relevante/Excelente (4 a 4,4) – 16 valores; -----
- Desempenho relevante/Excelente (4,5 a 5) – 20 valores; -----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.-----

A **Avaliação Psicológica**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.-----

Este método de seleção é 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: -----

A **Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

exercício da função, sendo realizado por um técnico com formação profissional para o efeito, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.-----

Este guião deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

Este método de seleção é 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. -----

A **Entrevista Profissional de Seleção**, sendo pública, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

Os parâmetros deste método de seleção são avaliados 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.-----

A classificação deste método de seleção é obtida através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

A **ordenação final** dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 0,40) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,30) + (EPS \times 0,30)-----$$

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos-----

AC = Avaliação Curricular -----

AP = Avaliação Psicológica-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

E, nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai assinada por todos os elementos do júri. -----

O Júri do Procedimento,

Presidente Paulo Mendes

1º Vogal efetivo Paulo José Antunes da Silva

2ª Vogal efetiva Maria Helena Branco Ferreira