

**Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de um assistente operacional
a afetar ao Gabinete de Comunicação e Grandes Eventos**

Ata n.º 1

Aos treze do mês de abril de dois mil e vinte e um, nesta Vila da Lousã e edifício dos Paços do Concelho, reuniu-se o júri do procedimento concursal para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, de um assistente operacional, para exercer funções ao serviço do Gabinete de Comunicação e Grandes Eventos da Câmara Municipal da Lousã, aberto por deliberação da Câmara Municipal datada de dezoito de janeiro de dois mil e vinte e um, composto por Vítor António Maia Costa, na qualidade de presidente do júri e pelos vogais efetivos, Joel Carlos de Matos Cunha Fernandes e Zélia Maria Moita Duarte, todos técnicos superiores a desempenhar funções na edilidade.

A presente reunião teve como objetivo a definição dos métodos de seleção a aplicar, do respetivo conteúdo, do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O júri deliberou por unanimidade aplicar aos candidatos do presente procedimento concursal os seguintes métodos de selecção, todos valorados de 0 a 20 valores.

A **Prova de Conhecimentos** terá natureza teórica, será efectuada de forma escrita individualmente em suporte de papel e será constituída por questões maioritariamente de escolha múltipla, versando sobre as seguintes matérias:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua actual redação;
- Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua actual redação;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua actual redação;
- Código de Ética e de Conduta Profissional do Município da Lousã, publicado na II série do DR n.º 46, de 5 de março de 2020;
- Regulamento de Organização dos serviços municipais, publicitado no DR, II série, n.º 29, de 11 de fevereiro de 2020, na sua actual redação.



A prova de conhecimentos terá uma duração de 60 minutos, com consulta, não sendo permitido o uso de dispositivos electrónicos, incluindo telemóvel.

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

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões 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.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

A **Entrevista Profissional de Seleção** (EPS) visa avaliar 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, sendo considerados os seguintes aspetos a avaliar: Experiência profissional; Motivação para a função; capacidade de expressão e de comunicação; capacidade de relacionamento interpessoal.

A avaliação dos parâmetros a avaliar será pontuada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

O resultado final da aplicação dos métodos de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os a seguir indicados.

Caso os candidatos afastem a aplicação dos métodos de seleção previstos nas alíneas do presente ponto, através de menção expressa no formulário de candidatura, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são os anteriormente enunciados.



A **Avaliação curricular** (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente indicados na grelha que se constitui como anexo I à presente ata, e que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que: HL - habilitações literárias; FP – formação profissional; EP – experiência profissional; AD – avaliação de desempenho.

Para efeitos do previsto na alínea c) do nº2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, no caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis, a avaliação curricular é efetuada, nomeadamente de acordo com a grelha que se constitui anexo II à presente ata e será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

A **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada de experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho.

Atendendo à caracterização dos postos de trabalho, as competências que se pretendem avaliar são as constantes do mapa de pessoal do ano de 2021 para cada posto de trabalho em causa.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

A **Entrevista Profissional de Selecção** (EPS) visa avaliar 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, sendo considerados os seguintes aspetos a avaliar: Experiência profissional; Motivação para a função; capacidade de expressão e de comunicação; capacidade de relacionamento interpessoal.

A avaliação dos parâmetros a avaliar será pontuada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

Deliberações Finais

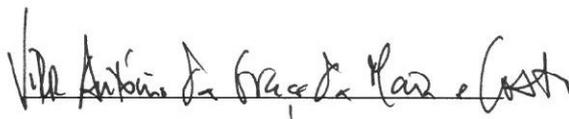
Em situações de igualdade de classificação decorrente da aplicação das fórmulas de classificação final aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redação, o júri delibera aplicar os métodos de seleção, num único momento, de forma faseada, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

Consideram-se ter aproveitamento os candidatos que obtenham pelo menos 9,5 valores em cada método de seleção.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente acta que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O júri,







GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Operacional

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Superior à escolaridade obrigatória	20 pontos	
	Escolaridade obrigatória	16 pontos	
FP	≥ 100 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
EP	≥ 6 anos na área	20 pontos	
	≥ 3 anos e < de 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos na área	14 pontos	
	Sem experiência	10 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)$$

em que:

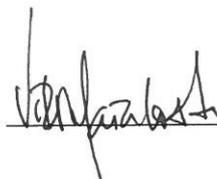
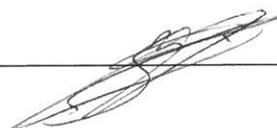
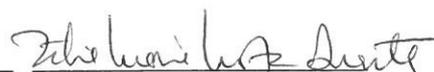
FP - Apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividades específicas para que é aberto o procedimento, que sejam devidamente comprovados.

EP - correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas.

AD - média aritmética das últimas avaliações atribuídas (até 3 anos), em que o candidato cumpriu ou executou as atribuições, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (comprovada por declaração entidade patronal)

Classificação

O Juri




Observações

- Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Operacional

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Superior à escolaridade obrigatória	20 pontos	
	Escolaridade obrigatória	16 pontos	
FP	≥ 100 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
EP	≥ 6 anos na área	20 pontos	
	≥ 3 anos e < de 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos na área	14 pontos	
	Sem experiência	10 pontos	

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

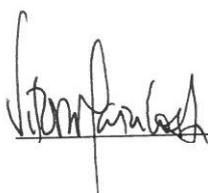
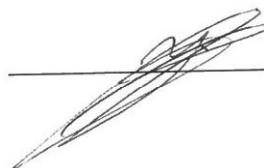
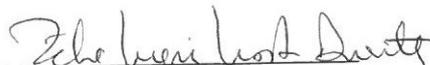
em que:

FP - Apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividades específicas para que é aberto o procedimento, que sejam devidamente comprovados.

EP - correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas.

Classificação

O Juri




Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas