



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

ATA NÚMERO UM (1)

Aos dois dias do mês de março do ano dois mil e vinte reuniu no edifício dos Paços do Município, o júri do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de um trabalhador da carreira/categoria de Técnico Superiore – Engenharia Industrial, para a ocupação de 1 posto de trabalho vago e não ocupado, a afetar ao Departamento Técnico Operacional. Estiveram presentes: Presidente: Eng.º Luís Alfredo Cardoso Resende, Diretor do Departamento Técnico Operacional da Câmara Municipal de Castelo Branco. Vogais Efetivos: Eng.º Hugo Pedro Alves Silva, Técnico Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Drª Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior - Jurista, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco. Vogais Suplentes: Eng.º Nuno Davide Valente Ribeiro, Técnica Superior e Engª Elisabete Pereira Leão, Técnica Superior, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco.

A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Assim, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2 do referido artigo 14.º, o Júri pronunciou-se e deliberou sobre o seguinte: ---

1 - No seguimento da determinação para utilização de métodos de seleção facultativos, nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, complementarmente aos métodos de seleção obrigatórios, previstos no artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no artigo 5.º da Portaria atrás referida, os métodos de seleção a utilizar são: -----

a) Obrigatórios: Prova de conhecimentos e avaliação psicológica;-----

b) Complementar: Entrevista profissional de seleção.-----

2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos anteriormente referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$OF = (50 \% PC) + (25 \% AP) + (25\% EPS)$$


em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos (escrita)

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção


lele
f

3 - Conforme o nº 2 do artigo 36º da LTFP, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os mencionados nas alíneas seguintes, salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados nos pontos 6, 7 e 8 da presente ata: -----

a) Obrigatórios: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;-----

b) Facultativos: Entrevista profissional de seleção.-----

4 - Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$OF = (50 \% AC) + (25 \% EAC) + (25\% EPS)$$

em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5 - Assim, deliberou o júri, no que respeita à fixação dos critérios de avaliação e ponderação da prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:-----

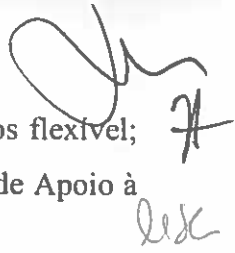
6 - Prova de Conhecimentos – Visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da Língua Portuguesa. -----

6.1 - Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. -----

6.2 - A prova revestirá a forma escrita (em suporte papel), terá a duração de 1 hora e trinta minutos, será de realização individual e sob anonimato, com consulta da legislação não anotada, incidindo sobre os temas vertidos nos seguintes diplomas legais:-----

Lei n.º 75/2013, de 12/09, na sua atual redação - Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei n.º 73/2013, de 03/09, na sua atual redação - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; DL n.º 4/2015, de 07/01, na sua atual redação - Aprova o Código do Procedimento Administrativo; DL n.º 18/2008, de 29/01, na sua atual redação - Aprova o Código dos Contratos Públicos; Regulamento (CE) n.º 1370/2007, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2007, relativo aos serviços públicos de transporte ferroviário e rodoviário de passageiros; Lei n.º 52/2015, de 9 de junho - Aprova o Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros; Decreto-Lei n.º 60/2016, de 8 de setembro - Estabelece as

regras específicas aplicáveis à prestação de serviço público de transporte de passageiros flexível;
Decreto-Lei n.º 1-A/2020, de 3 de janeiro – Estabelece o regime jurídico do Programa de Apoio à
Redução Tarifária (PART) nos transportes públicos coletivos de passageiros;



6.3 - A prova constará de um questionário, sendo as respostas avaliadas segundo os seguintes critérios:-----

- **100% da cotação** – Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa e integralmente fundamentada, referindo as normas legais aplicáveis com indicação do artigo, número e alínea respetiva;-----

- **75% da cotação** – Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa com fundamentação incompleta, nomeadamente pela não referência às normas legais aplicáveis;-----

- **50% da cotação** – Resposta assente na transcrição integral do texto legal aplicável, suficientemente elaborada, com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta;-----

- **25% da cotação** – Resposta com abordagem apenas indireta da questão ou, com apenas a indicação da norma legal aplicável;-----

- **Sem cotação** – Resposta errada ou ausência de resposta.-----

7 - Avaliação Psicológica – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e deve ser realizada numa única fase. -----

7.1 – A classificação deste método de seleção resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas em cada item, sendo a valoração final expressa de acordo com os seguintes níveis classificativos:-----

a) Elevado – 20 valores;-----

b) Bom – 16 valores;-----

c) Suficiente – 12 valores; -----

d) Reduzido – 8 valores; -----

e) Insuficiente – 4 valores.-----

7.2 – O perfil de competências para efeitos de aplicação do método é o seguinte: -----

a) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável:-----

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;-----

- Responde com prontidão e com responsabilidade;-----

- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;-----

- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.-----

b) Organização e Métodos de Trabalho - Capacidade para organizar a suas, tarefas e atividades

e realizá-las de forma metódica:-----

- Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;-----

- Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho;-----

- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios;-----

- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.--

c) Trabalho de Equipa e Cooperação - Traduz-se na capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa:-----

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;-----

- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa;-----

- Partilha informação e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado;-----

- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.-----

7.3 – Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados.-----

8 - Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) – Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistados e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

8.1 - Na Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados os seguintes itens: -----

a) Relacionamento interpessoal, em que se avaliará o poder de comunicação e de reação às situações colocadas;-----

b) Cultura geral, pela abordagem de temas da atualidade; -----

c) Capacidades intelectuais, em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio e a capacidade de analisar, avaliar, argumentar e decidir, perante diferentes situações;-----


d) Capacidade de comunicação e fluência verbais, em que se analisará o vocabulário, a clareza da exposição e a riqueza de expressão verbal dos candidatos; -----

e) Motivação profissional, em que se correlacionarão as motivações dos candidatos face ao conhecimento do conteúdo e exigências da carreira e categoria em que se inserirão. -----

8.2 – O método será avaliado de acordo com a seguinte grelha:-----

| Fatores | RESPOSTA | | | | |
|------------------------------|---|--|--|---|---|
| | Revelou excepcional segurança, espontaneidade e poder de comunicação. | Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação. | Segurança razoável, espontaneidade e poder de comunicação. | Pouca segurança, espontaneidade e poder de comunicação. | Sem segurança, espontaneidade e poder de comunicação. |
| Relacionamento Interpessoal. | Revelou amplo domínio do tema proposto. | Grande domínio do tema. | Bom domínio do tema. | Razoável domínio do tema. | Pouco domínio do tema. |

| | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|---|---|
| Capacidades Intelectuais. | Excepcional clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, capacidade de argumentação e pertinência das ideias expostas. | Grande clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, boa capacidade de argumentação, e grande pertinência das ideias expostas. | Clareza e profundidade de ideias, suficiente capacidade de argumentação e rapidez de raciocínio. | Pouca clareza e profundidade de ideias, reduzida capacidade de argumentação e razoável rapidez de raciocínio. | Sem clareza de ideias, incapacidade de argumentação e raciocínio confuso. |
| Capacidade de Comunicação | Excelente expressão verbal e capacidade de comunicar | Boa expressão verbal e capacidade de comunicar | Razoável e suficiente expressão verbal e capacidade de comunicar | Reduzida capacidade de comunicar e de expressão verbal | Insuficiente expressão verbal e capacidade de comunicar |
| Motivação Profissional. | Revelou excepcional interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto. | Grande interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e grande visão de conjunto. | Interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto. | Pouco interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e pouca visão de conjunto. | Sem interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e sem visão de conjunto. |
| Níveis Classificativos | Elevado – 20 valores | Bom – 16 valores | Suficiente – 12 valores | Reduzido – 8 valores | Insuficiente – 4 valores |


A
de

8.3 – A classificação deste método será obtida através da média aritmética simples das classificações dos vários parâmetros, sendo a valoração final expressa de acordo com os seguintes níveis classificativos:-----

- a) Elevado – 20 valores;-----
- b) Bom – 16 valores;-----
- c) Suficiente – 12 valores; -----
- d) Reduzido – 8 valores; -----
- e) Insuficiente – 4 valores.-----

9 - **Avaliação Curricular** – visa avaliar a qualificação dos candidatos, mediante a ponderação dos elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

9.1 - A Avaliação Curricular será efetuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos (ou dois biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

9.2 - O resultado da avaliação do método é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação do Desempenho -----

Handwritten signature

9.3 - Habilitações Literárias:-----

- Habilitações literárias de grau exigido à candidatura ----- 18 valores--- *vide*
- Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ----- 20 valores---

9.4 - Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

- Sem ações de formação ----- 0 valores-----
- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- 1 valor-----

9.4.1 - Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos.-----

9.4.2 - Nos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação;-----

9.4.3 - Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas.-----

9.4.4 - Só serão contabilizadas as ações de formação que se inserem na presente área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----

9.4.5 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores.-----

9.5 - Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:-----



- Sem experiência profissional----- 0 valores-----
- Até um ano ----- 4 valores-----
- De 1 a 4 anos ----- 8 valores-----
- De 5 a 15 anos ----- 12 valores-----
- De 16 a 24 anos ----- 16 valores-----
- Superior a 25 anos ----- 20 valores-----

9.6 - Avaliação do Desempenho, em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 4 anos (ou dois biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que:-----

9.6.1 - Lei n.º 10/2004, de 22 de março, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho:----

- Desempenho Insuficiente ----- 4 valores---
- Desempenho que Necessita Desenvolvimento ----- 8 valores---
- Desempenho Bom ----- 12 valores---
- Desempenho Muito Bom ----- 16 valores---
- Desempenho Excelente ----- 20 valores---

9.6.2 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:-----

- 

- Desempenho Inadequado (2 a 2,999 pontos)----- 8 valores---
 - Desempenho Adequado 3 a 3,999)----- 12 valores---
 - Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) ----- 16 valores---
 - Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos)----- 20 valores---

9.6.3 - A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das valorações atribuídas às classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 4 anos ou 2 ciclos de avaliação, expressa até às centésimas. -----

10 - Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

10.1 – A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas às questões do guião de entrevista, de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

10.4 – A realização da entrevista terá por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, serão as seguintes:-----

- a) Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- b) Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade;
- c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- d) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

11 - Entrevista Profissional de Seleção, idem como descrita supra, no ponto 8 da presente ata.---

12 – Mais entendeu o Júri clarificar o seguinte:-----

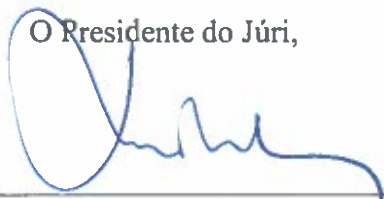
12.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, pela ordem atrás referida.-----

12.2 – Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando, por isso, o(s) método(s) seguinte(s).--

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.-----

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que depois de aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,



Vogais Efetivos,

