



*NT* *Luís Miguel Frasco*  
*fol*

**Procedimento de Recrutamento para ocupação de 8 postos de trabalho em funções públicas, por contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional do Município de Mourão**

**Ata n.º 1**

**Definição dos critérios, ponderações e classificação final**

Aos 26 dias do mês de setembro de 2023, reuniu na sede do Município de Mourão, o júri designado para o procedimento concursal para de Recrutamento para ocupação de 8 postos de trabalho em funções públicas, por contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional do Município de Mourão, aberto na sequência da proposta do senhor Presidente da Câmara, datada de 07 de julho de 2023, aprovada por Deliberação da Câmara Municipal de Mourão, tomada por unanimidade, na sua reunião ordinária de 10 de julho de 2023.

O júri do procedimento e do período experimental a que houver lugar, foi designado por Despacho do senhor Presidente da Câmara, datado de 07 de julho 2023, por proposta da senhora Vice-Presidente, e tem a seguinte composição:

- Presidente:** Engenheiro Nelson Ricardo Rodrigues Delgado Tomás, Diretor de Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social do Município de Mourão;  
**1ª Vogal Efetivo:** Engenheiro João Luís Boino Anania, Técnico Superior da Unidade de Obras e Empreitadas Municipais (UOEM) da Divisão de Ambiente, Obras e Urbanismo (DAOU);  
**2ª Vogal Efetivo:** Luís Miguel Frasco Ramalho, Assistente Operacional da Divisão de Ambiente, Obras e Urbanismo (DAOU).

A presente reunião teve como ordem de trabalhos:

**1. Definição dos critérios de seleção, ponderações e classificação final.**

Pelo referido Presidente foi, então, declarado estarem abertos os trabalhos.

A reunião foi secretariada pelo 1.º Vogal efetivo, Engenheiro João Luís Boino Anania, unanimemente nomeado pelo júri.

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou por unanimidade, definir e densificar os critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de valoração e definir a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa, tendo em conta a legislação vigente. Assim, face ao disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, foi deliberado o seguinte:

- a) Admitir os candidatos detentores de escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de, excecionalmente, e a coberto do artigo 34.º, n.º 2 da LGTFP, se admitir que não sendo titular da habilitação exigida, disponha da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação;
- b) Adotar como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e utilizar a escala classificativa de 0 a 20 valores, em cada um dos métodos de seleção e na classificação final, em que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 na avaliação curricular serão selecionados para a realização da referida entrevista.



*Handwritten signature and date: 12/01/2010*

O Júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção.

### 1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

1.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação e as aptidões profissionais do(a)s candidato(a)s, na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base no respetivo currículo profissional, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (1xHA + 1xFP + 2,5xEP + 0,5AD) / 5$$

1.3. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

1.4. **Habilitações Académicas (HA):** será avaliada a titularidade de habilitação académica, tendo em conta se esta é na área definida no perfil de recrutamento, de acordo com a seguinte matriz:

Habilitações Académicas	Valoração
Nível habilitacional exigido	12 valores
Um grau ou ciclo académico superior ao nível exigido	16 valores
Dois ou mais graus ou ciclo académico superior ao nível exigido	20 valores

O nível habilitacional exigido corresponde à escolaridade mínima obrigatória, legalmente definida, como:

- 4 anos, para pessoas nascidas até 31.12.1966 (Decreto-Lei n.º 40964/56, de 31 de dezembro);
- 6 anos, para pessoas nascidas a partir de 01.01.1967 (Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro);
- 9 anos, para pessoas nascidas a partir de 01.01.1981 que se inscreveram no ensino básico no ano letivo de 1987/1988 (artigo 6.º, n.º 1 e artigo 63.º da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro);
- 12 anos para as pessoas nascidas a partir de 01.01.1996 (Artigo 2.º, n.º 4 da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto).

Nos termos do artigo 34.º, n.º 2 da LGTP e do ponto 8.2 da Deliberação Camarária que Aprovou a Abertura do presente Procedimento de Recrutamento para ocupação de 8 postos de trabalho em funções públicas, serão, excecionalmente admitidos, os candidatos que, não sendo titular da habilitação exigida, possuam, no mínimo, 4 anos comprovados de funções similares às do posto de trabalho a que se candidatam. Nesses casos, aplicar-se-á a seguinte matriz:

Experiência Profissional substitutiva do nível habilitacional	Valoração
2 anos	12 valores
2 a 8 anos	16 valores
8 ou mais anos	20 valores

### 1.5. Formação Profissional (FP):

1.5.1. Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento, em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

1.5.2. A pontuação final neste fator de avaliação resultará do seguinte:

Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores

Com ações de formação relevantes – 10 valores acrescidos de:

1 valor – por cada ação até 7 horas;



*Handwritten signatures and initials*

- 2 valores – por cada ação de 7 a 14 horas;
- 4 valores – por cada ação de 14 a 35 horas;
- 6 valores – por cada ação de 35 a 70 horas;
- 10 valores – por cada ação superior a 70 horas.

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Ações de formação sem indicação da duração em horas ou dias terão a pontuação mínima.

### 1.6. Experiência profissional (EP):

- 1.6.1. A determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento.
- 1.6.2. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte valoração:
  - Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores
  - Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:
    - Até um ano – 2 valores;
    - De 1 a 2 anos – 3 valores;
    - De 3 a 4 anos – 5 valores;
    - De 4 a 8 anos – 7 valores;
    - Mais de 8 anos – 10 valores.

O tempo de funções prestadas em autarquias locais será majorado por um fator de 1,5. No caso de se tratar de candidatos cuja Experiência Profissional seja utilizada como substitutiva do nível habilitacional este parâmetro será valorado com 10 valores, independentemente da respetiva experiência profissional.

### 1.7. Avaliação do Desempenho (AD):

- 1.7.1. Na avaliação deste item será considerada a média aritmética da avaliação de desempenho do último ciclo avaliativo concluído, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela devaloração:

Avaliação de Desempenho	Pontuação
Igual ou inferior a 1,999	5
Entre 2 e 2,99	8
Entre 3,00 e 3,50	10
Entre 3,51 e 4,00	12
Entre 4,01 e 4,24	14
Entre 4,25 e 4,49	16
Entre 4,50 e 4,75	18
Entre 4,76 e 4,99	19
Igual a 5	20

- 1.7.2. No caso da Avaliação do Desempenho não se encontrar expressa quantitativamente ter-se-á em conta os seguintes critérios:



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Precisa de Desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Excelente – 20 valores; Relevante – 16 valores; Adequado – 13 valores; Inadequado – 8 valores.

- 1.7.3. No caso de se verificar que o(a) candidato(a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou para os dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de “3”, correspondente a um “Desempenho Adequado” e, portanto, uma pontuação de 10 valores.

## 2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):

- 2.1. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
- 2.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Capacidade de comunicação (A), Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B), Análise da Informação e Sentido crítico (C), Relacionamento Interpessoal (D) e Motivação e Sentido de Responsabilidade (E), por aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (A + B + C + D + E) / 5$$

- 2.3. A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.
- 2.4. Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:
- 2.4.1. Capacidade de comunicação (A) - Capacidade para se expressar com fluência, clareza e precisão, adaptando a linguagem aos seus interlocutores, demonstrando assertividade na exposição das suas ideias e respeito e consideração pelas opiniões alheias, ouvindo-as e valorizando-as.
- 2.4.2. Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B) - Evidência de conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e capacidade para os aplicar na resolução de questões profissionais complexas, bem como preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência e em melhorar a qualidade do trabalho realizado, nomeadamente através da utilização das novas tecnologias.
- 2.4.3. Análise da Informação e Sentido crítico (C) - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados associados a um problema e relacioná-los de forma lógica, fundamentada e com sentido crítico, de forma a identificar diversas alternativas de resposta e a propor soluções em tempo útil.
- 2.4.4. Relacionamento Interpessoal (D) - Capacidade para se integrar e interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- 2.4.5. Motivação e sentido de responsabilidade (E) - Capacidade para reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos, para responder com prontidão e disponibilidade às exigências e aos desafios do posto de trabalho, de forma ativa e dinâmica.

- 2.5. Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:



Desempenho	Pontuação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

### 3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

3.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 0,6AC + 0,4EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular e; EAC = Entrevista Avaliação de Competências

### 4. DESEMPATE:

Em caso de empate, será selecionado o candidato com maior valoração na Avaliação Curricular, sempre prejuízo da preferência dos critérios legais.

### 5. EXCLUSÃO:

Serão excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão; que apresentem candidatura fora do prazo, cujas candidaturas não sejam acompanhadas da documentação necessária à completa instrução do processo; não apresentem documentos legíveis, devida e completamente preenchidos e/ou no formato adequado; aqueles que obtenham, na classificação final ou em qualquer um dos métodos de seleção, uma valoração inferior a 9,50 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, sendo caso disso e; sendo igualmente excluídos aqueles que faltem a qualquer um dos métodos de seleção.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri

/Nelson Tomás, Presidente/

/João Anania, 1.º Vogal/

/Luís Ramalho, 2.º Vogal/

