

# Câmara Municipal de Arraiolos

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO  
PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO  
INDETERMINADO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS DA CARREIRA/CATEGORIA DE  
ASSISTENTE OPERACIONAL

----- ASSISTENTE OPERACIONAL -----

-----ATA DO JÚRI PARA DEFINIÇÃO DOS PRÉ-REQUISITOS-----

---Ao quarto dia do mês de julho de 2022, na sala de reuniões do Edifício da Câmara Municipal de Arraiolos, reuniu o Júri designado, nos termos dos artigos 12º e 13º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº. 12-A/2021, de 11 de janeiro, para assegurar a tramitação do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de dois assistentes operacionais da carreira/categoria de assistente operacional, de acordo com a deliberação do Órgão Executivo de 27/04/2022 e Despacho da Sr.ª Presidente da Câmara de 27/04/2022, constituído por Maria Beatriz Sécio Antas Castor, Chefe de Divisão Socio - Educativa e Cultural, Joaquim Seródio, Coordenador (área da educação) e Marlene Filipa Linhol Franco, Técnica Superior de Recursos Humanos.-----

---Nesta fase, o júri reúne com vista a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

---Os métodos de seleção e os critérios gerais são os seguintes:-----

--- **Métodos de Seleção:**-----

--- De acordo com o disposto no art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº. 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a aplicar, são os seguintes:-----

---a) Prova de Conhecimentos (PC)-----

---b) Avaliação Psicológica (AP)-----

---c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)-----

---Os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho), caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores de acordo com a primeira parte do mesmo normativo e constante do formulário de candidatura, realizarão os seguintes métodos de seleção previstos Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, alterada pela Portaria nº. 12-A/2021, de 11 de janeiro, :-----

---a) Avaliação Curricular (AC); -----

---b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);-----

---c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

---A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e determinada através da seguinte fórmula:-----

---OF = (PC ou AC x 45%) + (AP ou EAC x 25%) + (EPS x 30%)-----

---Sendo:-----

---OF = Ordenação Final-----

---PC = Prova de Conhecimentos-----

---AC = Avaliação Curricular-----

---AP = Avaliação Psicológica-----

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

---EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

MBE  
J.  
Franco

# Câmara Municipal de Arraiolos

MB  
J.  
Francisco

---**Prova de Conhecimentos (PC)** - A Prova Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.-----

**Tipo de Prova:** Teórica.-----

**Forma da Prova:** Escrita, de realização individual, em suporte de papel, com respostas de escolha múltipla com possibilidade de ser consultada a legislação abaixo indicada, desde que não anotada nem comentada. Cada candidato deve ser portador dos seus documentos de consulta.-----

**Duração da Prova:** 90 minutos.-----

**Bibliografia:** Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação; Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), aprovada pela Lei n.º46/1986, de 14 de outubro, alterada pelas Leis n.º 115/97, de 19 de setembro, n.º49/2005, de 30 de agosto e n.º85/2009, de 27 de agosto;-----

---A ponderação deste método para a valoração final é de 45%.-----

---**Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada da seguinte forma: pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que a 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 valores.-----

---A ponderação deste método para a valoração final é de 25%.-----

---**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 relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será avaliada 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.-----

---Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:-----

---a) Capacidade de expressão e fluência verbal;-----

---b) Motivação profissional;-----

---c) Concisão do discurso;-----

---d) --Valorização e atualização profissional-----

---A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

---A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30%.-----

---Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à ata n.º 1, do Júri - Ata de Pré Requisitos, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações do Município de Arraiolos e disponibilizados no seu portal em: <http://www.cm-arraiolos.pt>.-----

---Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média

# Câmara Municipal de Arraiolos

MB  
A.  
Francisco

aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos.-----

---O júri definiu os seguintes critérios de avaliação e valoração final por cada questão colocada:

--- **Capacidade de expressão e fluência verbal** - visa avaliar a capacidade comunicativa e a habilidade de expressar de forma clara e coerente as suas ideias e informações, numa escala de 0 a 20, correspondente a Elevado a Insuficiente, sendo que:-----

20 valores (Elevado): Quando o candidato revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral muito rica quer ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma adequada e completa abordagem dos temas e assuntos.-----

16 valores (Bom): Quando o candidato revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória.-----

12 valores (Suficiente): Quando revele pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem clara e uma abordagem considerada suficiente dos assuntos.-----

8 valores (Reduzido): Quando revele falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem pouco clara, manifestando dificuldade no tratamento dos assuntos abordados.-----

4 valores (Insuficiente): Total falta de adequação no tratamento de assuntos e temas.--

--- **Motivação profissional** – visa avaliar a motivação expressa pelo candidato no decurso da entrevista, no que respeita ao conjunto de atividades que tenderá a desenvolver em contexto profissional, numa escala de 0 a 20 valores, correspondentes a Elevado a Insuficiente. -----

20 valores (Elevado): Quando o candidato revele um elevado empenho na realização através do seu percurso profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstre ter equacionado possibilidades de evolução.-----

16 valores (Bom): Quando o candidato revele empenho no envolvimento profissional, social e de formação e demonstre ter equacionado algumas possibilidades de evolução.-----

12 valores (Suficiente): Quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento profissional, social ou ao nível de formação.-----

8 valores (Reduzido): Quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades profissionais.-----

4 valores (Insuficiente): Não demonstra qualquer interesse.-----

---**Concisão do discurso** - visa avaliar a clareza na expressão do raciocínio no diálogo ao longo da entrevista, sem divagações ou afastamento do objeto do diálogo e das questões introduzidas pelo Júri, numa escala de 0 a 20 valores, correspondentes a Elevado a Insuficiente.-----

20 valores (Elevado): Quando o candidato revele uma elevada consistência no raciocínio, sendo objetivo, preciso e exato no discurso.-----

16 valores (Bom): Quando o candidato revele alguma consistência no raciocínio, sendo objetivo, preciso e exato no discurso;-----

12 valores (Suficiente): Quando o candidato revele pouca consistência no raciocínio,

# Câmara Municipal de Arraiolos

NB  
J.  
Francisco

sendo pouco objetivo, preciso e exato no discurso;-----

8 valores (Reduzido): Quando o candidato não revele consistência no raciocínio, não sendo objetivo, preciso e exato no discurso;-----

4 valores (Insuficiente): Não demonstra qualquer consistência no raciocínio, não sendo objetivo, preciso e exato no discurso.-----

---**Valorização e atualização profissional** – visa avaliar um discurso que denote preocupação do candidato com a atualização permanente na evolução e aquisição de conhecimentos e métodos de trabalho, bem como a existência de envolvimento pessoal na auto-promoção na área de conhecimentos conexos com a atividade, numa escala de 0 a 20 valores, correspondentes a Elevado a Insuficiente. -----

20 valores (Elevado): Quando o candidato revele uma elevada preocupação com a atualização permanente na evolução e aquisição de conhecimentos e métodos de trabalho, bem como a existência de envolvimento pessoal na auto-promoção na área de conhecimentos conexos com a atividade.-----

16 valores (Bom): Quando o candidato revele alguma preocupação com a atualização permanente na evolução e aquisição de conhecimentos e métodos de trabalho, bem como a existência de envolvimento pessoal na auto-promoção na área de conhecimentos conexos com a atividade.-----

12 valores (Suficiente): Quando o candidato revele pouca preocupação com a atualização permanente na evolução e aquisição de conhecimentos e métodos de trabalho, bem como a existência de envolvimento pessoal na auto-promoção na área de conhecimentos conexos com a atividade.-----

8 valores (Reduzido): Quando o candidato não revele preocupação com a atualização permanente na evolução e aquisição de conhecimentos e métodos de trabalho, bem como a existência de envolvimento pessoal na auto-promoção na área de conhecimentos conexos com a atividade.-----

4 valores (Insuficiente): Não demonstra qualquer preocupação com a atualização permanente na evolução e aquisição de conhecimentos e métodos de trabalho, bem como a existência de envolvimento pessoal na auto-promoção na área de conhecimentos conexos com a atividade.-----

---**Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho.-----

A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD).-----

---**As Habilitações Académicas (HA)** serão graduadas da seguinte forma:-----

a) 20 valores – habilitação de grau académico de ensino secundário;-----

b) 18 valores – habilitação de grau académico de 3.º ciclo;-----

c) 16 valores – habilitação de grau académico de 2.º ciclo;-----

d) 14 valores – habilitação de grau académico de 1.º ciclo.-----

---**A Formação Profissional (FP)** será graduada da seguinte forma:-----

a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas;-----

b) 18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional igual ou superior a 25 horas;-----

c) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional inferior a 25 horas;-----

d) 8 valores - sem formação diretamente relacionada com a área funcional;-----

# Câmara Municipal de Arraiolos

132  
A.  
Francisco

---**A Experiência Profissional (EP)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – 6 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- b) 16 valores - 4 anos ou mais e menos de 6 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- c) 12 valores - 2 anos ou mais e menos de 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- d) 10 valores – até 1 ano ou mais e menos de 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- e) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----

---**A Avaliação de Desempenho (AD)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente;-----
- b) 15 valores – desempenho adequado;-----
- c) 8 valores – desempenho inadequado.-----

---Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 15 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

---A Avaliação curricular será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$ .-----

---A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 45%.-----

---**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:-----

- conhecimentos especializados (competência 1),-----
- trabalho de equipa e cooperação (competência 2)-----
- relacionamento interpessoal (competência 3)-----

---E será valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25%.

---**Conhecimentos especializados:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

- Ⓟ Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. -----
- Ⓟ Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.-----
- Ⓟ Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. -----
- Ⓟ Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

---**Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Ⓟ 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 informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os

# Câmara Municipal de Arraiolos

HB  
A.  
Francisco

apoiar, quando solicitado.-----

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

---**Relacionamento interpessoal** – Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

⌚ Empatia com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.-----

⌚ Trabalha com pessoas com diferentes características.-----

⌚ Perante conflitos mantém um comportamento assertivo e profissional.-----

⌚ Mostra resiliência perante as adversidades-----

- Os candidatos têm que se fazer acompanhar com o Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, para confirmação da identidade no momento da realização da prova.-----

---Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, não sendo convocados para a realização do método de seleção seguinte.--

---Os candidatos excluídos, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.-----

---Os candidatos aprovados em cada método de seleção, são convocados para a realização do método de seleção seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.-----

---Os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como todas as atas e documentos inerentes a este procedimento serão facultados aos candidatos sempre que solicitado.-----

---Em situação de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

---A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Arraiolos e disponibilizada no seu sítio da Internet.-----

---A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada no espaço indicado para o efeito da Câmara Municipal e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.-----

---E nada mais havendo a tratar, foram pelo Presidente do Júri, encerrados os trabalhos, lavrando-se a presente ata que por todos vai ser assinada:-----

Beatriz Fontes

Câmara Municipal de Arraiolos

Feodólio

Francisco