



Município de Bombarral

Procedimento concursal comum para a constituição de uma relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional – Leitor de Consumos

Ata n.º 1

Aos dois dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado através do despacho n.º 14/2020, de 04/03/2020 emitido pelo Presidente da Câmara Municipal, e constituído por: _____

Presidente – Telma Sofia dos Santos Costa, Técnica Superior. _____

Vogais Efetivos – Eunice de Jesus Correia Roque, Técnica Superior, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos e Lónia Maria Fonseca Damásio Tavares, Assistente Técnica, com o objetivo de definirem os parâmetros e critérios dos métodos de selecção. _____

As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização final do método, são publicitados no sítio da internet do Município do Bombarral. _____

1. - Para os candidatos que sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou se encontrem a mobilidade especial e tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, e salvo se expressamente afastados por escrito pelos candidatos, o método de selecção obrigatório será a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências. _____

1.1 - Avaliação Curricular – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. _____

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas. _____

As ponderações a observar na valorização dos diferentes elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes: _____



$$AC = [(0,10*HA) + (0,30*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)]$$

1.1.1 – Habilitação Académica (HA) - Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base. Será ponderado o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo que o nível habilitacional será valorado da seguinte forma: -----

Escolaridade Obrigatória - 12 valores-----

- ✓ Para os nascidos antes de 01/01/1967 – 4 anos de escolaridade;
- ✓ Entre 01/01/1967 e 31/12/1980 – 6 anos;
- ✓ Entre 31/12/1980 e 31/12/1994 – 9 anos;
- ✓ Posterior a 31/12/1994 – 12 anos de escolaridade;

Superior à escolaridade obrigatória: 20 valores. -----

1.1.2 – Formação Profissional (FP) – Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Só serão tidas em consideração as ações frequentadas nos últimos 5 anos. Caso o certificado da ação de formação não contenha a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas. -----

- ✓ Até 25 horas – 10 valores; -----
- ✓ Até 50 horas – 13 valores; -----
- ✓ Até 75 horas – 16 valores; -----
- ✓ Até 100 horas – 18 valores; -----
- ✓ Superior a 100 horas – 20 valores. -----

1.1.3 - Experiência Profissional (EP) - Incidirá sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. Não será considerado o desempenho de funções diferentes das elencadas na descrição do posto de trabalho constante do aviso de abertura do presente procedimento concursal. Para a análise da experiência profissional será atribuída a seguinte pontuação: -----

| Tempo | Valoração |
|-------------------|-----------|
| Até 3 anos | 12 |
| Até 6 anos | 15 |
| Até 9 anos | 17 |
| Superior a 9 anos | 20 |



1.1.4 - **Avaliação de Desempenho (AD)** - Incidirá sobre um período não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar, adaptando-se a escala de 0 a 20 valores. Quem não possuir avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputadas, será atribuída a nota de 10 valores. -----

1.2 - **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente: -----

- ✓ Competência 1 – Realização e orientação para os resultados; -----
- ✓ Competência 2 – Relacionamento interpessoal; -----
- ✓ Competência 3 – Otimização de recursos; -----
- ✓ Competência 4 – Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- ✓ Competência 5 – Orientação para a segurança. -----

A entrevista de avaliação de competências será realizada por entidade externa (INA), caso se verifique da sua impossibilidade, pode-se recorrer a outras entidades públicas especializadas e em último lugar a entidade privada, devendo-se sempre demonstrar fundamentadamente que este é o único recurso viável para o efeito. A avaliação é baseada num guião 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. A entrevista de avaliação de competências 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. -----

2. - Para os candidatos que não possuam relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são a **Prova de Conhecimentos** e a **Avaliação Psicológica**. -----

2.1. - A **Prova de Conhecimentos (PC)** será dividida em duas partes: -----

- *Natureza teórica escrita*, com a duração máxima de trinta minutos, que versará sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Regulamento Municipal do Abastecimento de Água, publicado no D.R. II série, n.º 118 de 23/06/2014 e Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto; -----



- *Natureza prática*, com a duração máxima de trinta minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções incidindo sobre as seguintes temáticas: -----
 - a) Manuseamento do equipamento de recolha de dados (tablet e PDA); -----
 - b) Verificação das instalações de água, nomeadamente no que respeita ao contador e torneira de segurança; -----
 - c) Leitura e determinação de consumos de água; -----

O valor da prova de conhecimentos é dividido em 50% para cada uma das partes, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Na valoração da parte prática, ter-se-á em conta os seguintes parâmetros de avaliação: -----

- a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores; -----
- b) Qualificação de realização – 0 a 5 valores; -----
- c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores; -----
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores. -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método seguinte. -----

2.2. - A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Será realizada por entidade externa (INA), caso se verifique da sua impossibilidade, pode-se recorrer a outras entidades públicas especializadas e em último lugar a entidade privada, devendo-se sempre demonstrar fundamentadamente que este é o único recurso viável para o efeito. -----

A avaliação psicológica será valorada numa escala de 0 a 20 valores, 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. -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método ou fase seguinte. -----

3 – Entrevista Profissional de Seleção – Método Complementar aplicável a ambos os casos -----

3.1 - A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, 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.

Por cada entrevista é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, conforme modelo em anexo.

A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri.

A entrevista profissional de seleção será classificada na escala de 0 a 20 valores, e é 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, e serão ponderados e classificados os seguintes aspetos:

- a) Capacidade de expressão e comunicação;
- b) Relacionamento interpessoal;
- c) Iniciativa e autonomia;
- d) Motivação para o desempenho das funções.

O local, data e hora de realização da entrevista profissional de seleção será comunicada atempadamente aos candidatos que à mesma sejam admitidos, através da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na sua página eletrónica.

Ordenação Final:

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes formulas:

$$OF = PC (35\%) + A P (35\%) + EPS (30\%)$$

Ou

$$OF = AC (35\%) + EAC (35\%) + EPS (30\%)$$

Sendo:

OF – Ordenação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.



Município de Bombarral

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. —
Não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, e para constar, se lavrou a presente acta que vai ser assinada por todos os elementos do júri. _____

Assinado por : **TELMA SOFIA DOS SANTOS COSTA**
Num. de Identificação: BI115274510
Data: 2020.06.03 15:12:09+01'00'

O Júri,



CARTÃO DE CIDADÃO
•••••

(Telma Sofia dos Santos Costa)

Eunice Roque

(Eunice de Jesus Correia Roque)

Lénia Maria Fonseca Damásio Tavares

(Lénia Maria Fonseca Damásio Tavares)





Município de Bombarral

FICHA INDIVIDUAL

Método de Seleção – Entrevista Profissional de Seleção

Unidade Orgânica:

Serviços/Setor:

Procedimento concursal para:

| | | | | | |
|---|----------------------------------|--|-----------------------------------|--|-------------------------------------|
| X | Contrato por Tempo Indeterminado | | Contrato a Termo Resolutivo Certo | | Contrato a Termo Resolutivo Incerto |
|---|----------------------------------|--|-----------------------------------|--|-------------------------------------|

N.º de oferta de emprego na BEP:

Carreira:

Categoria:

Nome do Candidato:

BI/Cartão de Cidadão:

Idade:

Data da realização da Entrevista:

Júri

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____



Município de Bombarral

Assuntos a abordar na Entrevista:

Outros assuntos abordados:



Parâmetros de avaliação

I – Capacidade de expressão e comunicação (20 valores)

- ✓ Insegurança; sem sentido crítico; grande dificuldade de transmissão do raciocínio (4 valores) _____
- ✓ Pouca segurança e inadequada expressão verbal; alguma falta de sentido crítico; Dificuldades de transmissão do raciocínio (8 valores) _____
- ✓ Comunicação e expressão verbal adequadas; Raciocínio suficientemente claro, revelando algum sentido crítico (12 valores) _____
- ✓ Boa comunicação, com fluência e precisão, denotando segurança; Clareza de ideias e de raciocínio; pertinência das ideias expostas; sentido crítico (16 valores) _____
- ✓ Elevada segurança, espontaneidade e poder de comunicação; Vivacidade de espírito; Clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio; Grande pertinência das ideias expostas (20 Valores) _____

II – Relacionamento interpessoal (20 valores)

- ✓ Dificuldade em interagir com os outros (4 valores) _____
- ✓ Trato pouco cordial. Denota introversão e/ou alguma agressividade; Pouca facilidade em interagir com os outros (8 valores) _____
- ✓ Cordial, denota autoconfiança e um comportamento adequado; Facilidade em interagir com os outros, adequada flexibilidade em aceitar entendimento e perspectivas diferentes (12 valores) _____
- ✓ Trato afável com boa autoconfiança e um comportamento estável; Facilidade em interagir com os outros utilizando estratégias adequadas para a resolução de conflitos (16 valores) _____
- ✓ Trato afável, autoconfiança, assertivo e demonstrando à vontade na relação com os outros; Elevada facilidade em interagir com os outros; comportamento bastante estável e postura profissional, apresentando boas estratégias para a resolução de conflitos (20 valores) _____



III – Iniciativa e Autonomia (20 valores)

- ✓ Postura passiva revelando falta de dinâmica (4 valores) _____
- ✓ Postura pouco dinâmica, revela alguma dificuldade em tomar iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade (8 valores) _____
- ✓ Postura ativa e dinâmica. Propõe e toma algumas iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade, mas por vezes, depende da confirmação de terceiros (12 valores) _____
- ✓ Postura bastante ativa e dinâmica. Propõe e toma iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade e concretiza-as de forma autónoma e diligente, mas nem sempre procura soluções alternativa para a resolução dos problemas profissionais (16 valores) _____
- ✓ Postura bastante ativa e dinâmica. Propõe e toma iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade e concretiza-as de forma autónoma, diligente e assertiva. Procura sempre soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais (20 valores) _____

IV – Motivação para o desempenho de funções (20 valores)

- ✓ Desinteresse e desconhecimento das tarefas a desempenhar (4 valores) _____
- ✓ Pouco interessado; escassa motivação; fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; revela pouco conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (8 valores) _____
- ✓ Interessado, ativo e motivado. Adequada perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela suficiente conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (12 valores) _____
- ✓ Interessado e motivado, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela bastante conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (16 valores) _____
- ✓ Grande visão de conjunto; Elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela elevado conhecimentos sobre as tarefas a desempenhar (20 valores) _____



Município de Bombarral

Observações:

Nos termos do n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na atual redação, a entrevista profissional de seleção é 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.

Apreciação Final:

Nível Classificativo da Entrevista Profissional de Seleção: _____

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção: _____

