

ATA n.º 1

MS
LS
Rt

Procedimento concursal comum para preenchimento de doze postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Cascais, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP)

Aos 02 dias do mês de agosto de dois mil e dezoito, pelas nove horas, reuniu nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, sito no Edifício Cascais Center Rua Manuel Joaquim Avelar, n.º 118 2750-281, o júri do procedimento concursal para preenchimento de doze postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Cascais, na Divisão de Gestão de Estrutura Verde (DGEV), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), aberto pelo Despacho n.º 37/2018, de 4 de julho de 2018, do Sr. Presidente da Câmara, Dr. Carlos de Jesus Lavrador Carreiras, pelo qual também foi nomeado o júri do concurso, estando presentes os seguintes membros:

- 1.ª Vogal Efetivo em substituição do Presidente do júri: Maria Sofia Ladeira Figueiredo Vieira Conceição, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Estrutura Verde;
- 2.ª Vogal efetivo em substituição da 1.ª Vogal Efetivo: Luísa Andrade, Coordenadora do Gabinete de Recrutamento e Mobilidade.
- 2.ª Vogal Suplente em substituição do 2.º Vogal efetivo: Catarina da Conceição Gomes Salvado e Matos, em substituição do 2.º Vogal efetivo.

A reunião do júri teve como finalidade definir os métodos de seleção a utilizar, os fatores a considerar na aplicação dos mesmo e a respetiva ponderação.

Iniciada a reunião, o júri tomou conhecimento do conteúdo da deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 9 de março de 2018, relativa à proposta n.º 263/2018, do Despacho que determinou a abertura do presente procedimento concursal e da caracterização dos postos de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para 2018.

Tendo em conta que nos termos da deliberação da Câmara Municipal e do despacho acima identificados, é espectável que haja mais do que um opositor para cada posto de trabalho colocado a concurso, o júri deliberou, por unanimidade, que:

1. Em observância do disposto no n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, ao procedimento concursal serão aplicados os métodos de seleção de avaliação curricular e, havendo mais do que um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, será também aplicada a entrevista profissional de seleção;

2. Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e no n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, a valorização da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:
- a) Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
 - b) Formação profissional (FP), onde se considerarão as áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, ou seja as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2015 inclusive, desde que devidamente comprovadas, sendo que sempre que a formação seja certificada em dias considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas;
 - c) Experiência profissional (EP), onde se ponderará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.
3. A Classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA) + (FP \times 2) + (EP \times 4)] / 7$$

Em que:

- a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com a seguinte critério:
 - i. Nível habilitacional exigido para integração na carreira de assistente operacional (19 valores);
 - ii. Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira de assistente operacional (20 valores).
- b) A valoração da formação profissional (FP) será calculada de acordo com o seguinte critério:

Horas de formação	Classificação (valores)
0 a 3 horas	0
4 a 8 horas	8
9 a 16 horas	11
17 a 30 horas	14
31 a 60 horas	17
> 60 horas	20

- c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

Duração da experiência profissional	Classificação (valores)
Até 3 meses	10
Entre 3 e 6 meses	14
Entre 6 meses e 11 meses	18
Igual ou superior a 12 meses	20

4. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e 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.

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

Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Assunto a abordar
F1-Motivação e interesses profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais
F2-Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho
F3-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal

Cada parâmetro da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação:

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Não projetou

PS/15
out

	interesses profissionais relacionados com as atividade a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.

16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão.
12,00	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3) / 3$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3 = Avaliação dada a cada um dos fatores de avaliação.

5. A Classificação final (CF) é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{CF = (70\%) AC + (30\%) EPS.}$$

Em que:

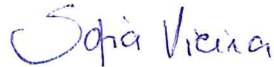
CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular (ver artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação)

EPS = Entrevista Profissional de Seleção (ver artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação)

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, pelas dez horas e trinta minutos, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.

O 1.º Vogal Efetivo em substituição do Presidente do júri



O 2.º Vogal Efetivo em substituição da 1.ª vogal Efetivo



O 2.º Vogal Suplente, em substituição do 2.º vogal Efetivo

