

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO PARA RECRUTAMENTO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA NA MESMA ATIVIDADE, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

----- Aos dezassete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, reuniu o júri do procedimento de seleção para recrutamento por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, por recurso à mobilidade na categoria na mesma atividade, para ocupação de um posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Ação Educativa), a afetar ao Serviço de Educação, da Divisão Sociocultural e Desportiva, conforme caracterização no Mapa de Pessoal para os anos de 2021/2022, aberto mediante deliberações da Câmara Municipal de 22 de dezembro de 2021 e da Assembleia Municipal 29 de dezembro de 2021, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. -----

----- A reunião foi secretariada pelo Primeiro Vogal Efetivo, Cátia Isabel Carvalho Lopes, unanimemente nomeada pelo júri. -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, na sequência das deliberações supra referidas e do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, datado de 3 de janeiro de 2022: -

----- **1. Habilitações literárias exigidas:** Escolaridade obrigatória, determinada de acordo com o ano de nascimento. -----

----- **2. Requisitos de admissão ao concurso:** ser detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida e que se encontrem integrados na categoria de Assistente Operacional, carreira de Assistente Operacional, a desempenhar a mesma atividade (auxiliar de ação educativa). Pessoal em situação de valorização profissional que, por último (antes da passagem à situação de valorização), tenha estado a desempenhar a mesma atividade (auxiliar de ação educativa). --

----- **3.** Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz idênticos à presente oferta de mobilidade. -----

----- **4. Métodos de seleção:** Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção. -----

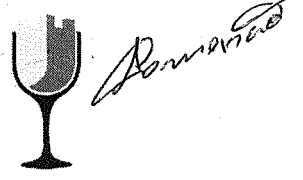
----- a) *Avaliação Curricular (AC)* – ponderação de 60% (método obrigatório); -----

----- c) *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* – 40% (método complementar). -----

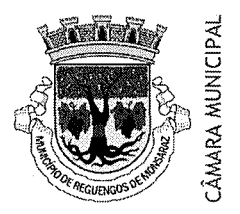
----- *Classificação Final (CF) = AC (60%) + EPS (40%)* -----

----- **4.1 Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e

*Reguengos  
de Monsaraz*



**REGUENGOS  
DE MONSARAZ**  
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

-----  $AC = (HA + FP + EP + AD) / 04$  -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação de Desempenho. -----

----- Sendo que: -----

----- **Habilitação Académica (HA):** -----

----- Escolaridade Obrigatória (exigida para o posto de trabalho) - 14 valores; -----

----- Superior à exigida para o posto de trabalho, mas inferior ao grau de licenciatura - 16 valores; -----

----- Licenciatura - 18 valores; -----

----- Superior à Licenciatura - 20 valores; -----

----- **Formação Profissional (FP):** -----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 6 horas por cada dia. -----

----- Assim: -----

----- Sem ações de formação - 8 valores; -----

----- de 1 a 25 horas de formação - 10 valores; -----

----- de 26 a 50 horas de formação - 12 valores; -----

----- de 51 a 75 horas de formação - 14 valores; -----

----- de 76 a 100 horas de formação - 16 valores; -----

----- de 101 a 200 horas de formação - 18 valores; -----

----- superior a 200 horas de formação - 20 valores. -----

----- **Experiência Profissional (EP):** -----

----- Será considerado o desempenho de funções na área de atividade para que é aberto o concurso: -----

----- Sem experiência profissional - 8 valores; -----

----- inferior a 1 ano - 10 valores; -----

----- de 1 a 3 anos - 12 valores; -----

----- superior a 3 anos até 6 anos - 14 valores; -----

----- superior a 6 anos até 8 anos - 16 valores; -----



REGUENGOS  
DE MONSARAZ  
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

----- superior a 8 anos até 10 anos - 18 valores; -----  
----- mais de 10 anos de experiência - 20 valores. -----  
----- Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado. -----

----- **Avaliação de desempenho (AD):** -----  
----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos: -----

----- avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos - 6 valores; -----  
----- avaliação de desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos - 10 valores. -----  
----- avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos - 14 valores. -----  
----- avaliação de desempenho com pontuação entre 7, 1 e 8,9 pontos - 18 valores. -----  
----- avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos - 20 valores. -----

----- Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----

----- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” - 3 pontos; -----  
----- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” - 2 pontos; -----  
----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” - 1 ponto; -----  
----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” - 0 pontos; -----

----- Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----

----- **4.2 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 os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade. A Entrevista Profissional de Seleção é realizada pelo júri. A avaliação dos parâmetros é efetuada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Para efeito da aplicação do método será utilizada a matriz constante em anexo à presente ata e que aqui se dá por integralmente reproduzida para todos os efeitos legais -----

----- Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. -----

----- A Entrevista Profissional de Seleção é pública. -----



REGUENGOS  
DE MONSARAZ  
CAPITAL DOS VINHOS DE PORTUGAL



CÂMARA MUNICIPAL

----- 5. Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

----- 6. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 7. As notificações durante o procedimento de seleção serão efetuadas, preferencialmente, através de correio eletrónico, para o endereço indicado pelos candidatos no formulário de candidatura. Nos casos em que não seja adequada a notificação por correio eletrónico, nomeadamente atendendo ao universo de candidatos, poderá recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- 8. 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 do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

----- 9. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na página eletrónica do Município de Reguengos de Monsaraz, bem como por afixação em local visível e público do Município. -----

----- 10. Sob pena de exclusão, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a apresentação das candidaturas deverá ser formalizada mediante o preenchimento do formulário tipo de candidatura, disponível na página eletrónica do Município de Reguengos de Monsaraz, em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt), ou junto da Subunidade Orgânica de Recursos Humanos desta autarquia, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, poderá ser entregue pessoalmente nos Recursos Humanos deste Município durante o horário normal de funcionamento (das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 16.30 h), ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Município de Reguengos de Monsaraz, Praça da Liberdade, Apartado 6, 7201-970 Reguengos de Monsaraz. Poderá, ainda, a candidatura ser enviada por e-mail para [rhumanos@cm-reguengos-monsaraz.pt](mailto:rhumanos@cm-reguengos-monsaraz.pt), com a junção de toda a documentação, necessária até ao último dia do prazo fixado para a apresentação de candidaturas. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas dezasseis horas, da qual se lavra a presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----

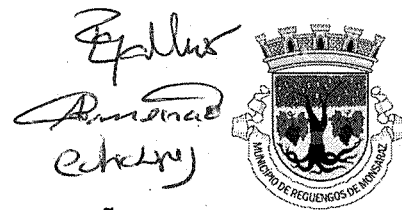
----- Os membros do júri: -----

----- O Presidente do júri: Elsa de Jesus Rodrigues Polo Cabral

----- O Primeiro Vogal Efetivo: Rita Isabel Cardeiro Lopes

----- O Segundo Vogal Efetivo: Augusto Manuel Costeira Camarão

MATRIZ



**FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO PARA RECRUTAMENTO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA NA MESMA ATIVIDADE, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

Código de Oferta BEP: \_\_\_\_\_

Nome do candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

A **Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar 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.

**Qualidade e Adequação da Experiência Profissional**

**Classificação:** \_\_\_\_\_

Questão 1:

Resposta dada pelo candidato(a)

---

---

---

---

---

Presidente: \_\_\_\_\_ 1.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_ 2.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_

**Capacidade de Comunicação**

**Classificação:** \_\_\_\_\_

Questão 2:

Resposta dada pelo candidato(a)

---

---

---

---

---

Presidente: \_\_\_\_\_ 1.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_ 2.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_

*Egalizar Categorias*  
*Assimilado*



CÂMARA MUNICIPAL

**MATRIZ**

**FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO PARA RECRUTAMENTO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA NA MESMA ATIVIDADE, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

Código de Oferta BEP: \_\_\_\_\_

Nome do candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

**Capacidade de Relacionamento Interpessoal**

**Classificação:** \_\_\_\_\_

Questão 3:

Resposta dada pelo candidato(a)

---

---

---

---

---

---

Presidente: \_\_\_\_\_ 1.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_ 2.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_

**Motivações e Interesses**

**Classificação:** \_\_\_\_\_

Questão 4:

Resposta dada pelo candidato(a)

---

---

---

---

---

---

Presidente: \_\_\_\_\_ 1.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_ 2.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_

**Sentido de Responsabilidade**

**Classificação:** \_\_\_\_\_

Questão 5:

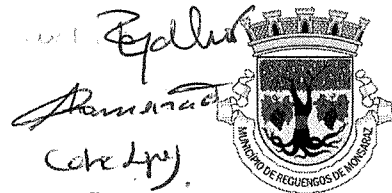
Resposta dada pelo candidato(a)

---

---

---

MATRIZ



CÂMARA MUNICIPAL

**FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

**PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO PARA RECRUTAMENTO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA NA MESMA ATIVIDADE, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

Código de Oferta BEP: \_\_\_\_\_

Nome do candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Presidente: \_\_\_\_\_ 1.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_ 2.º Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_

**Classificação Final:** \_\_\_\_\_

(média aritmética simples)

*Edição e actualização*  
*2012*



CÂMARA MUNICIPAL

## MATRIZ

### FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO PARA RECRUTAMENTO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA NA MESMA ATIVIDADE, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Código de Oferta BEP: \_\_\_\_\_

Nome do candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

#### Ponderação dos Parâmetros

Qualidade e Adequação da Experiência Profissional		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Insuficiente	4	Não tem apresenta experiência profissional na área. Não apresenta quaisquer noções das tarefas a desempenhar.
Reduzido	8	Não apresenta experiência profissional de relevo na área. Possui alguns conhecimentos das tarefas a exercer, ainda que muito vastos.
Suficiente	12	Revela alguma experiência profissional na área. Apresenta noções e conhecimentos satisfatórios do lugar a prover, bem como das tarefas.
Bom	16	Apresenta experiência profissional adequada ao posto de trabalho a concurso. O nível de conhecimento das funções a exercer, bem como a noção do modo como se faz cada tarefa são muito bons.
Elevado	20	Revela uma experiência profissional de excelência para o posto de trabalho a ocupar. Apresenta excelentes conhecimentos funcionais, bem como excelentes noções do modo como se faz cada tarefa.

Capacidade de Comunicação		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Insuficiente	4	Tem dificuldade em expressar-se; Pouco comunicativa; Sem iniciativa de intervenção evidenciando uma postura comportamental desadequada.
Reduzido	8	Apesar de comunicativa revela dificuldades em expressar-se devida e correctamente; Apresenta pouca iniciativa; Atua de modo irregular.
Suficiente	12	Comunicativa com capacidade de expressão satisfatória; Revela alguma iniciativa e apresenta uma postura comportamental correcta face ao exigido pela função.
Bom	16	Comunicativa utilizando devida e correctamente as expressões, revelando iniciativa e uma postura comportamento notável.



**MATRIZ**



**FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO PARA RECRUTAMENTO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA NA MESMA ATIVIDADE, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Código de Oferta BEP: \_\_\_\_\_

Nome do candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Elevado	20	Bastante comunicativa utilizando devida e correctamente expressões adequadas ao contexto, revelando uma grande iniciativa e uma postura comportamental excelente.
---------	----	---

Capacidade de Relacionamento Interpessoal		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Insuficiente	4	Revela dificuldades na integração das equipas de trabalho.
Reduzido	8	Apresenta uma relação cordial e esforça-se por integrar na equipa de trabalho.
Suficiente	12	Revela manter boas relações interpessoais e fomentar o esforço da equipa.
Bom	16	Revela manter muito boas relações interpessoais e fomentar ativamente o esforço da equipa.
Elevado	20	Mantém excelentes relações interpessoais e promove acentuadamente o esforço da equipa.

Motivações e Interesses		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo
Insuficiente	4	Não apresenta qualquer interesse para o lugar a prover revelando fortes sinais de desmotivação.
Reduzido	8	Apresenta algum interesse para o lugar a prover apesar de apresentar alguma desmotivação.
Suficiente	12	Apresenta interesse e motivação para o lugar a prover.
Bom	16	Manifesta interesse pelo lugar a prover e evidencia sinais de motivação.
Elevado	20	Demonstra iniciativa, persistência e predisposição para o lugar a prover, revelando deste modo grande motivação e interesse.

Sentido de Responsabilidade		
Escala Qualitativa	Escala Quantitativa	Descritivo

*Egalia*  
*Bonitas*  
*(chety)*

## MATRIZ



CÂMARA MUNICIPAL

### FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO PARA RECRUTAMENTO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA NA MESMA ATIVIDADE, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Código de Oferta BEP: \_\_\_\_\_

Nome do candidato(a): \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

Insuficiente	4	Não revela qualquer sentido de responsabilidade e compromisso com a função a integrar.
Reduzido	8	Apesar da noção de responsabilidade inerente à função, não revela a responsabilidade exigida.
Suficiente	12	Enquadra-se nos padrões exigidos de responsabilidade para a função a prover.
Bom	16	Revela-se muito responsável, tendo noção do verdadeiro compromisso da função.
Elevado	20	Revela-se bastante responsável, ponderada, tem noção do compromisso da função, pessoa consciente dos seus atos.