

**Assunto:** ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

**Data:** 25/10/2019

Refª 19/19) 3 Assistentes Operacionais (Pedreiro)



**Presentes:** Engº Nuno Filipe Goncalves Fresco Medon Ferreira, Chefe de Divisão de Edifícios e Equipamentos da Câmara Municipal do Marco de Canaveses. 1º vogal efetivo: Dr.ª Emília Maria Ferreira de Sousa, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Marco de Canaveses. 2º vogal efetivo: António Armando Soares Ribeiro, Coordenador Técnico da Câmara Municipal de Baião.

**Distribuição:** Consulta do processo

## ATA Nº 1

----Aos vinte e cinco dias do mês de outubro do ano dois mil e dezanove, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de ordenação final dos candidatos em cada um dos métodos de seleção:-----

----Iniciados os trabalhos, foi deliberado o seguinte:-----

----**Candidatos em geral:**-----

----**1) Métodos de Seleção** - os métodos de seleção a aplicar aos candidatos em geral são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

----**Prova de Conhecimentos (PC)** – a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a que se candidata, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.-----

---- A prova de conhecimentos revestirá a forma teórico-prática, tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos. Será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão considerados como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Consistirá na execução de uma ou várias das seguintes atividades: execução de parede/muro de alvenaria; construção de murete em pedra emparelhada ou construção de murete em blocos de cimento; assentamento de guias e dobragem de varões para a montagem de estribos; identificação e preparação dos materiais e equipamentos a serem utilizados, bem como identificação e uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPI's) e conhecimento das regras de segurança no trabalho.-----

-----Legislação e/ou Bibliografia necessárias: Decreto-Lei N° 348/93, de 1 outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n° 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho; Portaria N° 988/93, de 6 outubro, que estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual e Decreto-Lei N° 50/2005 de 25 de fevereiro, que estabelece as Prescrições mínimas de Segurança e Saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho..-----

-----A prova de conhecimentos tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n°s 9 e 10 do artigo 9° da Portaria n° 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----Avaliação Psicológica (AP) – a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

-----O perfil de competências definido compreende organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, adaptação e melhoria contínua, e responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

-----A avaliação psicológica é valorada 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 avaliação psicológica tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n°s 9 e 10 do artigo 9° da Portaria n° 125-A/2019, de 30 de abril.. Havendo fases intermédias, estas são valoradas através das menções classificativas de *Apto e Não apto*.-----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.-----

-----Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal.-----

-----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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

-----A entrevista profissional de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n°s 9 e 10 do artigo 9° da Portaria n° 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----**2) Ordenação Final:**-----

-----Para efeitos de ordenação final dos candidatos o júri adotará a seguinte fórmula: Ordenação Final = (40PC+30AP+30EPS)/100, em que PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

-----**Candidatos que se encontrem na situação do nº2 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, desde que não afastados por escrito os referidos métodos:**-----

-----**1) Métodos de Seleção** - os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pela referida disposição legal são a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

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

-----Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências ao exercício da função), a experiência profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos candidatos que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica às dos postos de trabalho a ocupar. Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: Avaliação Curricular = (3 Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 4 Experiência Profissional + 1 Avaliação de Desempenho)/10.-----

-----No parâmetro habilitação académica (HA) é ponderada a média obtida na habilitação académica exigida para o lugar, acrescida de um valor por cada grau académico superior ao exigido desde que em área de formação relevante para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.-----

-----No parâmetro formação profissional (FP) apenas são considerados os cursos ou ações de formação na área de atividade específica para que é aberto o procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados através do somatório do número de horas de cada curso ou ação de formação, da seguinte forma (máximo de 20 valores):-----

-----Sem quaisquer cursos ou ações de formação — 8 valores;-----

-----Superior a 1 hora e igual ou inferior a 14 horas de formação — 10 valores;-----

-----Superior a 14 horas e igual ou inferior a 25 horas de formação — 12 valores;-----

-----Superior a 25 e igual ou inferior a 50 horas de formação — 16 valores;-----

-----Superior a 50 e igual ou inferior a 75 horas de formação — 18 valores;-----

-----Igal ou superior a 75 horas de formação — 20 valores.-----

-----Quando a formação for indicada em dias, semanas ou meses, far-se-à a sua conversão da seguinte forma:  
-----Um dia de formação equivale a 6 horas; -----  
----- Uma semana de formação equivale a 30 horas;-----  
----- Um mês de formação equivale a 120 horas.-----  
-----No parâmetro experiência profissional (EP) é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal, da seguinte forma:-----  
-----Experiência < 1 ano – 8 valores;-----  
-----Experiência > ou = 1 ano e < 2 anos – 10 valores;-----  
-----Experiência > ou = 2 anos e < 5 anos – 14 valores;-----  
-----Experiência > ou = 5 anos e < ou = 8 anos – 16 valores; -----  
-----Experiência > 8 anos – 20 valores.-----  
-----No parâmetro avaliação de desempenho (AD) é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. -----  
-----Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao ou aos anos em consideração, é-lhes atribuída a nota positiva de “3” correspondente a um desempenho de “Bom”, atento o fixado no artigo 6º do Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de “2” correspondente a um “Desempenho adequado”, atento o fixado no artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (ver FAQ’s – Procedimento Concursal (Portaria nº 83-A/2009, alterada pela Portaria nº 145-A/2011) da DGAEP, ponto 19).-----  
-----A avaliação curricular tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.. -----  
-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. O guião de entrevista deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----  
-----Na entrevista de avaliação de competências são consideradas e ponderadas a organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, adaptação e melhoria contínua, e responsabilidade e compromisso com o serviço. A entrevista 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.-----

----A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

----Apresenta 0 competências de nível suficiente – 4 valores; -----

----Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores; -----

----Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente – 12 valores; -----

----Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores; -----

----Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores. -----

----Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma: -----

----Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente; -----

----Evidencia 2 comportamentos – suficiente; -----

----Evidencia 3 comportamentos – bom; -----

----Evidencia 4 comportamentos – elevado. -----

----A entrevista de avaliação de competências tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.-----

----Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal. -----

----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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----A entrevista profissional de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

----**2) Ordenação Final:**-----

----Para efeitos de ordenação final dos candidatos o júri adotará a seguinte fórmula: Ordenação Final =  $(40AC+30EAC+30EPS)/100$ , em que, AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

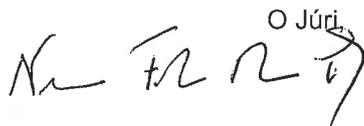
---- Atendendo à celeridade que importa imprimir aos presentes procedimentos concursais tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho e considerando o disposto no art. 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30-04, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação

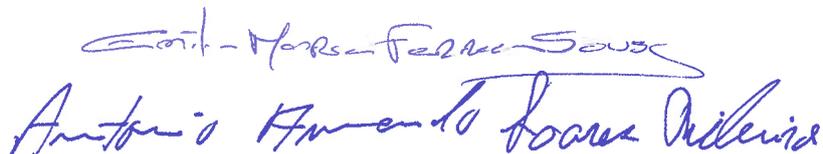
do segundo método será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços.-----

----E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. -----

----Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade. -----

----Paços do Concelho de Marco de Canaveses, 25 de outubro de 2019.

O Júri,  


  
António Amendo Soares Oliveira