



ACTA DA 1ª REUNIÃO DO JÚRI - RETIFICAÇÃO

Procedimento Concursal para Contratação por Tempo Indeterminado de 8 Assistentes Operacionais (dois calceteiros – Refª A, dois asfaltadores – Refª B, dois cantoneiros de vias – Refª C e dois assistentes para a implementação de sinalização vertical e marcação rodoviária – Refª D)

Aos vinte e quatro dias do mês de agosto de dois mil e vinte, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara em 10 de agosto do ano em curso, com a presença de Francisco Miguel Pinto Mota, Chefe da Divisão de Mobilidade, Rede Viária e Trânsito, na qualidade de presidente, dos vogais efetivos Joaquim Lopes Batista Pedrelas e Paulo André Marques Matos, ambos Técnicos Superiores, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção serão:

Métodos de seleção obrigatórios:

- 1- **Avaliação Curricular (AC)**
- 2- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

Métodos de seleção facultativos:

- 3 – **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

1 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar designadamente: habilitação académica, percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, considerando-se para o efeito todas as informações que respaldam ao período posterior à conclusão da habilitação académica exigida, de acordo com a fórmula abaixo indicada e cujos resultados serão apurados numa escala de 0 a 20 valores.

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$$

a) **HA – Habilitação Académica:**

Habilitação exigida – 18 valores;

Habilitação Superior - 20 valores;

b) **FP = Formação Profissional:**

FP = Formação Profissional, relevante para o exercício das funções em causa, após a conclusão da habilitação exigida no concurso e devidamente comprovada:

Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;

Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.

Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores

Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores

Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.



- c) **EP - Experiência Profissional** - será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efetivo de funções em área relacionada com as respetivas funções a exercer considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

Até 6 anos – 16 valores;

Entre 7 e 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores

- d) **AD - Avaliação de Desempenho**, relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo descrito:

5-----20

3,5-----x

x= 14

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista será avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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, valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- ≥ 70% e < 100% - Bom
- 12 valores----- ≥ 50% e < 70% - Suficiente



- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

- Para os/as candidatos/as sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção serão:

Métodos de seleção obrigatórios:

- 1 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC)
- 2 - Avaliação Psicológica (AP);

Métodos de seleção facultativos:

- 3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1 - **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A PPC terá a duração aproximada de trinta minutos, no âmbito do seguinte programa:

- Ref^a A – A prova consiste na preparação de base e calcetamento a microcubo (5x5x5cm) de uma área de cerca de 0,50 m².
- Ref^a B – A prova consiste na preparação e aplicação de mistura betuminosa a frio, no tapamento de covas.
- Ref^a C – A prova consiste na implantação de tubo de drenagem de águas pluviais, e impermeabilização de caixa de visita.
- Ref^a D – A prova consiste na aplicação de sinal vertical e pintura rodoviária de uma linha, numa extensão de 2,00 metros.

2 - **Avaliação Psicológica (AP)** — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências da função, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido e será valorada 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.

Competências a avaliar:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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, valorada da seguinte forma:



- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- $\geq 70\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores----- $\geq 50\%$ e $< 70\%$ - Suficiente
- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – ordenação final; AC – avaliação curricular; EAC – entrevista de avaliação de competências; EPS – entrevista profissional de seleção;

ou

$$OF = PPC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – ordenação final; PPC – prova prática de conhecimentos; AP – avaliação psicológica, EPS – entrevista profissional de seleção


A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, em cada método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no art.º 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, os candidatos serão ordenados por ordem decrescente de idade.

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no nº2 do artigo 21º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

NOTA: A retificação desta Ata, deveu-se ao facto de ter ocorrido um lapso, na troca de Referências no título, onde se lia ...” dois cantoneiros de vias - Refª B -, dois asfaltadores - Refª C” ..., deve-se ler ...” dois asfaltadores - Refª B, dois cantoneiros de vias - Refª C” ..., bem como, a troca do respetivo conteúdo da Prova Prática de Conhecimentos (PPC) da Refª B, onde se lia ...” A prova consiste na implantação de tubo de drenagem de águas pluviais, e impermeabilização de caixa de visita” ... deve-se ler ...” A prova consiste na preparação e aplicação de mistura betuminosa a frio, no tapamento de covas” ... e da Refª C, onde-se lia ...” A prova consiste na preparação e aplicação de mistura betuminosa a frio, no tapamento de covas” ... deve-se ler ...” A prova consiste na implantação de tubo de drenagem de águas pluviais, e impermeabilização de caixa de visita” ...

O Júri


Paulo Matos