



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

*DF
José Francisco
YFSMARIA*

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO DE POSTOS DE TRABALHO PARA MAPA DE PESSOAL DO MUNICÍPIO DE ALMEIRIM, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PARA A DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS, COM FUNÇÕES/ATIVIDADE DE TRATORISTA PARA O SERVIÇO DE OBRAS MUNICIPAIS DA DIVISÃO DE AMBIENTE E OBRAS

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAR OS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, RESPECTIVA PONDERAÇÃO DE CADA UM DOS MÉTODOS E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO APLICAR NO CONCURSO EM EPÍGRAFE

Ao vigésimo dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Vítor Vicente Silva Tomé Fernandes, encarregado operacional em regime de mobilidade do serviço ambiente e urbanos, que o presidiu, e pelos vogais efetivos José Francisco Silva Maria, assistente operacional do serviço de obras municipais e Dominique Rosa Cardoso, técnica superior do serviço de SIG, o qual foi autorizado abrir, por deliberação de Câmara em reunião de 2 de março de 2020, e cujo aviso de abertura, será publicado por extrato na II Série do Diário da República, integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP) e no Site do Município também por extrato, a fim de estabelecer os parâmetros de avaliação, fatores de ponderação a utilizar nos métodos de seleção e o sistema de valoração final, do procedimento acima referido, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

Aberta a reunião às dez horas e trinta minutos e presentes os três membros do júri, esta teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

1. Métodos de Seleção Obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ou Prova Oral Conhecimentos (POC) e Avaliação Psicológica (AP), consoante a situação em que se encontrem os candidatos.-----

1.1. Aos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and name: J. F. S. Maria

desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são:-----

1.1.1. A avaliação curricular (AC), com uma ponderação de 45%, 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 avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:-----

I. **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades, sendo que:-----

Nível de Ensino	Designação do Tipo de Ensino
Ensino Básico Obrigatório	4º ano de escolaridade (data de nascimento até 31/12/1966)
	6º ano de escolaridade (data de nascimento entre 01/01/1967 e 31/12/1980)
	9º ano de escolaridade (data de nascimento a partir de 01/01/1981)
	Curso técnico-profissional equiparado ao 9º ano de escolaridade 12.º ano de escolaridade para nascidos a partir de 01/01/2003 ou que se inscreveram no ano lectivo de 2009/2010 no 1.º e 2.º ciclo ou no 7.º ano de escolaridade
Ensino Secundário/Ensino Superior	12º ano de escolaridade
	Curso técnico-profissional ou tecnológico de 4º nível de qualificação
	Curso superior que confere grau de licenciatura ou superior

a) Ao nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado (ensino básico obrigatório) serão atribuídos 15 valores.-----

b) Ao nível habilitacional superior ao referido anteriormente serão atribuídos 20 valores.-----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and name: F. S. MARIA

II. **Formação Profissional (FP)** onde se considera as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo que:-----

- a) Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função- 0 valores;----
- b) 1 Ação de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função- 10 valores;--
- c) Entre 2 a 3 ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função- 12 valores;-----
- d) Entre 4 a 5 ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função- 14 valores;-----
- e) Entre 6 a 7 ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função- 16 valores;-----
- f) Entre 8 a 9 ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função- 18 valores;
- g) Mais de 9 ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função- 20 valores.-----

III. **Experiência Profissional (EP):** considerando-se a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo que:-----

- a) Sem experiência profissional- 0 valores;-----
- b) Até 2 anos- 12 valores;-----
- c) Mais de 2 e até 5 anos- 14 valores;-----
- d) Mais de 5 anos e até 13 anos- 18 valores;-----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and name: YKS MARIA

e) Superior a 13 anos- 20 valores.-----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.-----

IV. **Avaliação de Desempenho (AD):** em que se pondera avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:-----

- a) Sem Avaliação de Desempenho- 10 valores;-----
- b) Desempenho insuficiente ou Inadequado- 0 valores;-----
- c) Desempenho Adequado- 12 valores;-----
- d) Desempenho Bom- 15 valores;-----
- e) Desempenho Muito Bom- 18 valores;-----
- f) Desempenho Excelente ou Relevante- 20 valores.-----

A avaliação Curricular (AC) será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e resultará da aplicação da seguinte média aritmética ponderada:-----

$$AC=10\%HA+50\%EP+30\%FP+10\%AD$$

1.1.2. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** com uma ponderação final de 25%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método, que será realizado por um técnico de gestão de recursos humanos (INA) e os parâmetros a serem avaliados serão:-----

- a. Dinamismo e iniciativa;-----
- b. Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
- c. Postura na equipa de trabalho;-----
- d. Comportamento em situação de conflito.-----

A valoração será expressa através dos níveis classificativos:-----

- Elevado.....20 valores-----
- Bom.....16 valores-----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and text: "J. Almeida Portaria"

Suficiente.....12 valores-----
Reduzido.....8 valores-----
Insuficiente.....4 valores-----

Os métodos supra referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.----

1.2. Aos restantes candidatos, os métodos de seleção são:-----

1.2.1. Prova Oral Conhecimentos (POC) com a componente Prática e de Simulação: com uma ponderação de 45%, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e irá ter em conta a percepção e compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados. A valoração destes parâmetros é medida na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas de acordo com o nº2 do artigo 9º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril. Essa valoração será de acordo com a seguinte tabela:-

Percepção e compreensão da tarefa	Com dificuldade	10 valores
	Sem dificuldade	20 valores
Qualidade da realização	Insuficiente	4 valores
	Suficiente	10 valores
	Bom	16 valores
	Muito bom	20 valores
Celeridade na execução	Não concluiu	0 valores
	Concluiu com dificuldade	10 valores
	Concluiu bem	20 valores
Conhecimentos técnicos demonstrados	Insuficiente	0 valores
	Razoável	10 valores
	Bom	20 valores

A Prova Oral Conhecimentos com a componente Prática terá a duração de 45 minutos e consistirá usar um trator com cisterna, fazendo marcha atrás em sítios com espaço reduzido



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

YFSHARIC

e em condições de segurança; engate e desengate de qualquer tipo de alfaia agrícola e mangueiras de limpeza de esgotos. Manutenção do trator e alfaias.

1.2.2. A **Avaliação Psicológica**, com uma ponderação de 25%, 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. Método a ser realizado por entidade especializada pública (INA), sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos:-----

Elevado.....20 valores

Bom.....16 valores

Suficiente.....12 valores

Reduzido.....8 valores

Insuficiente.....4 valores

1.2.1. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.-----

1.3. **Métodos de Avaliação obrigatórios aplicados aos candidatos enquadrados nas situações de exceção**.-----

1.3.1. **Avaliação Curricular (AC)**.-----

- a) Habilitação Académica.
- b) Formação Profissional.
- c) Experiência Profissional.
- d) Avaliação de Desempenho.

2. **Métodos de Seleção Facultativos**: Nos termos do disposto no número 4 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º n.º 1, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----



J. P. Gomes
J. P. Gomes

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

2.1. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma ponderação de 30% e duração aproximada de 15 minutos visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e a motivação/Interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, bem como a disponibilidade. Assim sendo foi deliberado, por unanimidade, definir os seguintes parâmetros a serem avaliados neste método de seleção:-----

- e. Iniciativa;
- f. Disponibilidade;
- g. Motivação para o desempenho da função;
- h. Capacidade de relacionamento interpessoal.

Na entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual contendo um resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados. Os resultados obtidos serão expressos na escala de zero a vinte valores, de acordo com nº5 do artigo 9º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril:-----

- Insuficiente4 valores;
- Reduzido.....8 valores;
- Suficiente12 valores;
- Bom16 valores;
- Elevado.....20 valores.

3. **Exclusão dos candidatos:** São excluídos, não sendo convocados para os métodos seguintes, os candidatos que:-----

- a) Não compareçam a qualquer dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;-----
- b) No decurso da aplicação de um método de seleção, apresentem a respetiva desistência;-----
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.-----



Handwritten signature and name: F. S. MARIA

4. Fórmulas:-----

4.1 Aplica-se a fórmula aos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; os candidatos que já estejam ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar; aos candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da carreira ou categoria agora colocadas a concurso:-----

$$CF=45\%AC+25\%EAC+30\%EPS$$

Em que:-----

CF- Classificação Final-----

AC- Avaliação Curricular-----

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências-----

EPS- Entrevista Profissional de Seleção-----

4.2. Aplica-se a fórmula aos candidatos que não se encontrem a executar as funções ora colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções; candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral:-----

$$CF=45\%POC+25\%AP+30\%EPS$$

Em que:-----

CF- Classificação Final-----

POC- Prova Oral de Conhecimentos-----

AP- Avaliação Psicológica-----

EPS- Entrevista Profissional de Seleção-----

5. Critérios de Ordenação Preferencial: Em situações de igualdade de valoração, o júri aplicará o estabelecido no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; e no caso



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

de persistir a igualdade de classificação, será o mesmo decidido por votação do júri.-----

6. **Publicitação dos Resultados:** Ao abrigo do disposto no artigo 25º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, a publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada através de lista ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica.-----

A lista unitária de ordenação final, após homologação será publicada na 2ª Série do Diário da República, em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica, de acordo com o nº5 do artigo 28º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.-----

Todas as notificações decorrentes da legislação serão efetuadas por comunicação eletrónica.-----

E não havendo mais nada a tratar, pelas onze horas e trinta minutos, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Presidente do Júri,

Vitor Vicente Silva Tomé Fernandes
(Vitor Vicente Silva Tomé Fernandes)

O 1.º Vogal efetivo,

José Francisco da Silva Maria
(José Francisco Silva Maria)

O 2.º Vogal efetivo,

Dominique Rosa Cardoso
(Dominique Rosa Cardoso)