

**ATA N.º 1**

**Procedimento Concursal Comum para Contratação de Trabalhadores, na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - Referência E - 2 (dois) postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional (Armazém, oficina e viaturas), para exercer funções na Divisão de Urbanismo, Obras Municipais e Serviços Urbanos**

---- Aos oito dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e dois, pelas treze horas, no edifício dos Paços de Concelho, reuniu o júri do procedimento supra indicado, designado por deliberação do órgão executivo de 08/04/2022, constituído pelos seguintes elementos:-----

---- Presidente: Cláudia Margarida Dias de Pina Mendes, Chefe da Divisão de Urbanismo, Obras Municipais e Serviços Urbanos; 1º vogal efetivo: Tiago Miguel Freire Rodrigues, Técnico Superior da Divisão de Urbanismo, Obras Municipais e Serviços Urbanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; 2º vogal efetivo: Suzana Filipe Mateus Lourenço, Técnica Superior da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos. -----

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, e nos termos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, procedeu-se à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

---- Após uma análise ponderada e atenta por parte dos elementos do júri, relativa à questão objeto da presente reunião, o Presidente do Júri, ao abrigo do n.º 1 do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, colocou a votação a seguinte proposta:-----

---- **Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:**-----

---- **A) Prova de conhecimentos:** A prova de conhecimento será oral e de natureza prática e realização individual, visando avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas do candidato, necessárias ao exercício da função, tendo a duração de 45 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. -----

---- A prova consistirá na condução de máquinas pesadas, com execução de manobras operacionais e verificação dos equipamentos mecânicos e elétricos das mesmas.-----

-- **B) Avaliação Curricular (AC):** Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, sendo aplicada aos candidatos integrados na carreira de técnico superior que se encontrem, ou tratando-se de candidatos ou candidatas, colocados em situação de requalificação, se tenham, por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação foi aberto o procedimento. A AC incidirá

especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado, visando analisar a sua qualificação, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Na AC serão analisados os seguintes fatores:

a) **Habilitação Académica** - será ponderada a habilitação detida; b) **Formação Profissional** - apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a preencher; c) **Experiência Profissional** - será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, dependendo do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas; d) **Avaliação de Desempenho** - será ponderada a 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.-----

---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 = (0,3\*Habilitação Académica) + (0,1\* Formação Profissional) + (0,5\*Experiência Profissional) + (0,1\*Avaliação de Desempenho).-----

---Em que:-----

A.1) HA = Habilitações Académicas -----

Habilitações Académicas do grau exigido.....18 valores -----

Habilitações Académicas de grau superior ao exigido (em áreas de relevância)

.....19 valores -----

Doutoramento em áreas de relevância.....20 valores -----

A.2) FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função: -----

Sem ações de formação.....10 valores -----

Frequência de até 140 horas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover

.....12 valores-----

Frequência de entre 140 e 280 horas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover

.....15 valores -----

---Por cada ação de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover para além das 280 horas referidas no ponto anterior, atribuição de um valor adicional, até ao limite de 20 valores.-----

A.3) EP = Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, será valorada da seguinte forma: -----

S/ Experiência.....10 valores -----

--- < 1 ano.....	12 valores
----De 1 ano até 3 anos.....	13 valores
----De 4 a 6 anos.....	14 valores
---De 7 a 9 anos.....	16 valores
---De 10 a 15 anos.....	18 valores
---Superior a 15 anos .....	20 valores

----A.4) AD = Avaliação de Desempenho, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho inadequado.....	4 valores
Sem Avaliação.....	10 valores
Desempenho adequado.....	15 valores
Desempenho relevante.....	18 valores
Desempenho excelente.....	20 valores

---- **C) Avaliação Psicológica (AP)** - 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 o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. 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.

---- **D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Na entrevista de avaliação de competências são consideradas e ponderadas o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A entrevista de avaliação de competências 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.

---- **E) Entrevista profissional de seleção:** Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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.-----

---- Ordenação final: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da aplicação das seguintes fórmulas:-----

---- Candidatos referidos no ponto 18.2:  $OF=(0,4*AC+0,3*EAC+0,3*EPS)$ , em que OF = Ordenação final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----



---- Candidatos referidos no ponto 18.3:  $OF = (0,4*PC+0,3*AP+0,3*EPS)$ , em que: OF = Ordenação final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

---- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade de classificação, utilizar-se-á como critério de desempate o grau de dificuldade da pergunta, o candidato que tenha melhor nota na questão com grau de dificuldade mais elevado é classificado em primeiro lugar, seguido do candidato com a segunda melhor nota nessa questão, e assim sucessivamente, de acordo com as notas obtidas e as questões ordenadas em função do grau de dificuldade das perguntas.-----

---- Discutida a proposta, o Presidente do Júri, interpelou os dois vogais, no sentido de os mesmos efetuarem a sua votação, tendo ambos respondido que concordavam com a proposta apresentada. De seguida, o Presidente do Júri manifestou, igualmente, o seu voto de concordância.-----

---- Em face do exposto, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---- Nada mais havendo a tratar a reunião foi dada por finda e encerrada, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O Júri,		
Presidente	1º Vogal	2ºVogal
		
(Cláudia Margarida Dias de Pina Mendes)	(Tiago Miguel Freire Rodrigues)	(Suzana Filipe Mateus Lourenço)