



Telma Redondo
L
St

MUNICÍPIO DE FREIXO DE ESPADA À CINTA CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 13 POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PESSOAL NÃO DOCENTE) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

ACTA Nº 1

Aos dez dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento referenciado em epígrafe, com a seguinte composição:-----

O Vice-Presidente do Júri Dr.^a Susana Maria Durana Valente, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, a 2.^a Vogal efetiva Dr.^a Telma Maria neto Redondo, Chefe da Divisão de Ação Social, Cultura, Desporto e tempos Livres e o 1.^o Vogal suplente, Eng. Ricardo José Sapage Madeira, Técnico Superior. -----

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36.^o, do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06 e nos termos dos artigos 5.^o e 6.^o da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final, descritos no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público (BEP). -----

Métodos de Seleção - Nos termos do artigo 5.^o da Portaria, conjugada com o artigo 36.^o da LTFP, serão utilizados no presente procedimento a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção. No caso de candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção serão a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção, podendo estes ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.-----

a) A **Prova de Conhecimentos**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações

concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, terá uma ponderação de 55 %, com duração máxima de 60 minutos, sendo a avaliação feita numa escala de 0 a 20 valores e a valoração considerada até às centésimas, revestirá a forma escrita sem consulta.-----

Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP); Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada; Código do Procedimento Administrativo (Decreto -Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66 -B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP); -----

b) A **Avaliação Psicológica**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. Esta prova 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 ponderação, para a valoração final, desta prova é de 25%.-----

c) A **Entrevista Profissional de Seleção**, visa avaliar 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.-----

A classificação final da entrevista profissional de seleção será da soma das classificações atribuídas a cada um dos parâmetros de avaliação, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação para a valoração final, desta prova é de 30%.-----

L
J
telus

d) A **Avaliação Curricular**, 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, são, obrigatoriamente, considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a Formação Profissional, a Experiência profissional e Avaliação do desempenho;-----

Li
de
Telma

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos valores quantitativos das notas obtidas nos seguintes fatores:

AC= avaliação curricular;
HAP= Habilitações académicas;
FP= formação profissional;
EP= experiência profissional;
AD= avaliação de desempenho.

Sendo:

HAP = Habilitação Académica e Profissional: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Habilitações mínimas exigidas – 12 valores;
- Habilitações 9.º ano – 14 valores;
- Habilitações 11.º ano – 16 valores;
- Habilitações 12.º ano – 18 valores.
- Habilitações superiores às legalmente exigidas – 20 valores.

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

- Sem ações de formação – 10 valores;
- Ações de formação com duração ≤ a 35 horas – 10 + 1 valores/ cada ação;
- Ações de formação com duração > 35 horas – 10 + 2 valores/ cada ação;

EP = Experiência Profissional: Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, ponderando o seguinte:

- Até um ano – 10 valores

- Mais de 1 ano até 4 anos – 12 valores
- Mais de 4 até 6 anos – 14 valores
- Mais de 6 até 8 anos – 16 valores
- Mais 8 até 10 anos – 18 valores
- Mais de 10 anos – 20 valores

Li

 Telere

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

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera 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, nos seguintes termos:

- a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro
- Desempenho Inadequado – 10 valores
 - Desempenho Adequado – 15 valores
 - Desempenho Relevante – 20 valores

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)]/4$$

e)A **Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Esta prova será 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 ponderação, para a valoração final, desta prova é de 30%.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências, será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método.-----

f) 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. -----

A classificação final da entrevista profissional de seleção será da soma das classificações atribuídas a cada um dos parâmetros de avaliação, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

Para efeitos de classificação final, a avaliação curricular terá a valoração de 40 %, a entrevista de avaliação de competências terá a ponderação de 30%, a entrevista profissional de seleção terá a ponderação de 30 %.-----

Parâmetros de avaliação - Nos termos do n.º 6, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no site oficial do município, em www.freixoespadacinta.pt. -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no 1.º método de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento. -----

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada de acordo com a seguinte fórmula: ---

Para candidatos que realizem a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

Ordenação Final (OF) = (PCx0,55) + (APx0,25) +(EPS x0,30).-----

Em que:

OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS= Entrevista Profissional de Seleção.-----

Para candidatos que realizem Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção: Ordenação Final (OF) = (ACx0,40) + (EACx0,30) + (EPS x0,30).-----

L
E
telma

Em que :

OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS= Entrevista Profissional de Seleção. -----

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.-----

De acordo com o preceituado no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.----

Exclusão e notificação dos candidatos: Nos termos do preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 1, do artigo 23.º, do mesmo diploma legal, para audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24.º e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

Publicitação da Lista de Ordenação Final - após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Li
St
telma

O Júri

O Vice- Presidente: Susana Maria Durana Valente
(Susana Maria Durana Valente)

Os Vogais: Telma Maria Neto Redondo
(Telma Maria Neto Redondo)

Ricardo José Sapage Madeira
(Ricardo José Sapage Madeira)