



AGENDA DA REUNIÃO:	Data da Reunião:	17/03/2022	<input checked="" type="checkbox"/> Programada <input type="checkbox"/> Não Programada
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM ASSISTENTE OPERACIONAL (área de trolha) (Ref. H)	Hora Início:	10,00 h	<input type="checkbox"/> Reunião da Qualidade <input checked="" type="checkbox"/> Outra (Indicar): Procedimento concursal
	Hora Fim:	11,30 h	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS

N.º	Descrição
	<p style="text-align: center;">ATA DA DECISÃO RELATIVA AOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO</p> <p>-----Aos dezassete dias do mês de março do ano dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal comum mencionado em epígrafe, composto por Presidente – Eng.º José Paulo Monteiro Loureiro, Chefe de Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ambiente; Vogais efetivos – Eng.º Nelson Ferreira de Almeida, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Abílio Ferreira Mariano, Encarregado Geral Operacional, designados por despacho do Senhor Vice-Presidente da Câmara, datado de 18 de fevereiro de 2022.-----</p> <p>-----Os quais constituem o Júri do procedimento concursal comum referenciado em epígrafe, que foi publicado na 2.ª Série do Diário da República n.º 53 de 16.03.2022, na BEP em 16.03.2022, na página eletrónica da Câmara e no Jornal de Notícias de 18.03.2022, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Nos termos do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e art.ºs. 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, os métodos de seleção a aplicar no presente procedimentos.-----</p> <p>CANDIDATOS A - Para os restantes candidatos que não cumpram os requisitos da situação mencionada em B, os métodos de seleção a aplicar são:-----</p> <p>Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – 40%;-----</p> <p>Avaliação Psicológica (AP) – 30%;-----</p> <p>Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 30%.-----</p> <p>As Provas Práticas de Conhecimentos (PPC), que terá a duração de 35 minutos, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova prática de conhecimentos consistirá na realização de tarefas práticas, tais como:-----</p> <p>- Levantar e revestir muros em alvenaria, assentar azulejos, ladrilhos e aplicar camadas de argamassa de gesso em superfícies de edificações; utilizar ferramentas manuais adequadas, montagem de andaimes e cimbres (cofragem) e utilização dos meios de Higiene e Segurança no Trabalho.-----</p> <p>Legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sobre as seguintes matérias: Tempo de não trabalho, Férias e Faltas, do art.º 122.º ao 135.º inclusive; Período experimental, do art.º 45.º ao 49.º inclusive; Exercício do Poder Disciplinar, do art.º 176.º ao 187.º e 73.º inclusive, com possibilidade de consulta, apenas em suporte de papel, não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores.-----</p> <p>Avaliação Psicológica (AP) – 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada da seguinte forma:-----</p>



- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;----
b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.-----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), terá a duração de trinta minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional na função e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com: Critério 1 - Atitude e relacionamento interpessoal; Critério 2 - Conhecimentos e formação para o exercício da função; Critério 3 - Interesse e motivação para o exercício da função; Critério 4 - Experiência profissional na área em que é aberto o procedimento; Critério 5 - Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso e 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, previstos no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (ARI + CF + IM + EP + CE)/5$$

Crítérios de avaliação:

Critério 1 - Atitude e relacionamento interpessoal(ARI): Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada - Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada - Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude adequada - Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude muito adequada - Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude excelente - Classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 - Conhecimentos e formação para o exercício da função(CF):

- a) Ausência de conhecimentos e formação - insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos e formação - reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos e formação - suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos e formação - bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos e formação - elevado (20 valores)

Critério 3 - Interesse e motivação para o exercício da função(IM):

- a) Ausência de interesse e motivação - insuficiente (4 valores)
- b) Pouco interesse e pouca motivação - reduzido (8 valores)
- c) Bom interesse e boa motivação - suficiente (12 valores)
- d) Muito bom interesse e muito boa motivação - bom (16 valores)
- e) Excelente interesse e motivação - elevado (20 valores)

Critério 4 - Experiência profissional na área em que é aberto o procedimento(EP):

- a) Ausência de experiência profissional - insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência profissional - reduzido (8 valores)
- c) Experiência profissional suficiente - suficiente (12 valores)
- d) Experiência profissional relevante - bom (16 valores)
- e) Grande experiência profissional - elevado (20 valores)

Critério 5 - Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso(CE): Coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação - insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - suficiente (12 valores)



- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores)

CANDIDATOS B - Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:-----

Avaliação Curricular (AC) – 60%;-----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 40%.-----

Classificação Final (CF) = ACx60% + EACx40%.-----

Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização dos postos de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.-----

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas(HA), formação profissional(FP), experiência profissional(EP) e avaliação de desempenho(AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.-----

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$.-----

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula: $AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$.-----

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.-----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 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, relacionadas com o posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação – 0 valores;

Com duração inferior ou igual a 10 horas – 2 valores;

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas – 5 valores;

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas – 10 valores;

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas – 15 valores;

Com duração superior a 100 horas – 20 valores.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Sem experiência profissional – 0 valores;

Até um ano – 10 valores;

Entre um ano até três anos – 12 valores;

Entre três anos até seis anos – 16 valores;

Entre seis anos até nove anos – 18 valores;



Mais de nove anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado – 8 valores;

Desempenho Adequado – 10 valores;

Desempenho Relevante – 14 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria nº. 359/2013, de 13 de dezembro e respetivas carreiras. A avaliação da EAC incidirá nas competências que constam no perfil de competências aprovado para os postos de trabalho em concurso. 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, avaliado 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.-----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:-----

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos (1): conhecimentos especializados da função e da experiência profissional;-----

Competências técnicas (2): orientação para a segurança e adaptação e melhoria continua;-----

Competências pessoais (2): trabalho de equipa e cooperação e relacionamento interpessoal.-----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

Nível classificativo	Nº. de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências
16 - Bom	Em 4 competências
12 - Suficiente	Em 3 competências
8 - Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

A Ordenação Final (OF): será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e obtida com aplicação da seguinte fórmula:

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em A:

$$OF = PPC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%; \text{ em que}$$

OF – Ordenação Final; PPC – Prova Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica e EPS – Entrevista Profissional de Seleção.-----

[Handwritten signature]
4/5



ATA DE REUNIÃO



Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em B:

OF = ACx40% + EACx60%; em que

OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

Em complemento desta ata, deverá ser consultado o Aviso de abertura deste procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O JÚRI,


(Eng.º José Paulo Monteiro Loureiro)


(Eng.º Nelson Ferreira de Almeida)


(Abílio Ferreira Mariano)