



# ATA DE REUNIÃO



<b>AGENDA DA REUNIÃO:</b>	<b>Data da Reunião:</b>	08/04/2024	<input checked="" type="checkbox"/> Programada <input type="checkbox"/> Não Programada
PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (área de Trolhas) – Ref. A	<b>Hora Início:</b>	10,00 h	<input type="checkbox"/> Reunião da Qualidade <input checked="" type="checkbox"/> Outra (Indicar):
	<b>Hora Fim:</b>	12,30 h	Procedimento concursal

## ASSUNTOS DESENVOLVIDOS

N.º	Descrição
	<p style="text-align: center;"><b>ATA DA DECISÃO RELATIVA AOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO</b></p> <p>-----Aos oitos dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal comum mencionado em epígrafe, composto por Presidente – Eng.º José Paulo Monteiro Loureiro, Chefe da Divisão de Ordenamento, Urbanismo, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos; Vogais efetivos – Eng.º Nelson Ferreira de Almeida, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Eng.º Jorge Fernando Paulino Ramos, Técnico Superior, designados por despacho do Senhor Vice-Presidente da Câmara, datado de 21 de março de 2024, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do art.º 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em conjugação com o n.º 1 do art.º 17.º e pelo n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----</p> <p>-----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----</p> <p><i>a) – Candidatos que exercem funções idênticas às publicitadas, e candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção a aplicar são:-----</i></p> <p>1- Avaliação Curricular (AC);-----</p> <p>2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;-----</p> <p><i>b) – Candidatos em sistema de requalificação que por último exercem funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida:-----</i></p> <p>3- Prova Teórica/Prática de Conhecimentos (PT/PC);</p> <p>4- Avaliação Psicológica (AP);</p> <p>5- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método facultativo;-----</p> <p>Os candidatos referidos em <b>a)</b> poderão, em substituição dos métodos 1) e 2), optar pela realização dos métodos 3) e 4), através de menção expressa no formulário de candidatura.-----</p> <p><b><u>Parâmetros de avaliação e ponderação</u></b></p> <p>Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação dos fatores de avaliação:</p> <p><b>1- Avaliação Curricular(AC):</b> com <b>ponderação de 50%</b>, 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.-----</p> <p>Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às</p>



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 = Habilidade 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 – 10 valores;

Com duração inferior ou igual a 10 horas – 12 valores;

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas – 14 valores;

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas – 16 valores;

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas – 18 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 – 10 valores;

Até um ano – 12 valores;

Entre um ano até três anos – 14 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

**2) e 5) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** - Com uma **ponderação de 50%**, quando aplicada como método obrigatório, e de **ponderação de 30%**, quando aplicada como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A Entrevista de avaliação de competências será realizada por uma Técnica Superior - Dr.<sup>a</sup> Zélia Coelho, e por o Chefe de Divisão Eng.<sup>o</sup> José Paulo Monteiro Loureiro (Presidente do Júri) ambos



com formação adequada para o efeito. A EAC terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e respetivas carreiras.-----

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

**C1 – Organização e Método de Trabalho;**-----

**C2 – Relacionamento Interpessoal;**-----

**C3 – Trabalho de Equipa e Cooperação;**-----

**C4 – Orientação para a Segurança;**-----

**C5 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.**-----

A prova de EAC será valorada numa escala de 0 a 20 valores, cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

20 valores – Nível Excelente

18 valores – Nível Muito Bom

16 valores – Nível Bom

14 valores – Nível Satisfaz Bastante

12 valores – Nível Satisfaz

10 valores – Nível Suficiente

8 valores – Nível Fraco

4 valores – Nível Insuficiente

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (CEAC) – será obtida através da seguinte fórmula:  $CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5)/5$ ; em que: CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências; C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3; C4 = Competência 4 e C5 = Competência 5.-----

**3 - As Provas Teóricas/Práticas de Conhecimentos (PT/PC), com uma ponderação de 70%,** que terá a duração de 40 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:-----

- 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.-----

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.-----

**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. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a sob pena de quebra de sigilo.-----



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 das seguintes fórmulas:

**Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em a):**

$$OF = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%); \text{ em que}$$

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

**Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em b):**

$$OF = (PT/PC \times 70\%) + AP(\text{Apto/Não apto}) + (EAC \times 30\%); \text{ em que}$$

**OF – Ordenação Final**; PT/PC – Prova Teórica/Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica 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)

\_\_\_\_\_  
(Eng.º Jorge Fernando Paulino Ramos)

RH