

**ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO COM VISTA
A OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(CARPINTEIRO)**

No dia 07 de junho de 2019, nesta Cidade de Albergaria-a-Velha, em cumprimento do despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 06 de junho de 2019 reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional (Carpinteiro), conforme previsto no mapa de pessoal da autarquia, constituído por Ana Paula da Silva Diogo, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, José António Correia Soares, Encarregado Operacional e Nuno Emanuel Barros Pinto Barros Soares Andrade, Assistente Técnico, ambos vogais efetivos, a fim de definir os critérios de ponderação dos métodos de seleção.

A reunião foi aberta e após larga troca de impressões o Júri decidiu por unanimidade:

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, conjugada com o artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos utilizados para os restantes candidatos:

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

Para os candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, para candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e para candidatos sem Relação Jurídica de Emprego Público, os seguintes:

PC - Prova de conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

Estes métodos de seleção terão as seguintes ponderações:

a) **Avaliação curricular**, que terá uma ponderação de 50%, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da média ponderada dos valores atribuídos nos seguintes itens:

HL - Habilitações Literárias, com uma ponderação de 20%

FP - Formação Profissional, com uma ponderação de 20%

EP - Experiência Profissional, com uma ponderação de 50%

AD - Avaliação do Desempenho, com uma ponderação de 10%

b) A **entrevista de avaliação de competências**, que terá uma ponderação de 50%, será composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, e será classificada segundo os níveis qualitativos de Elevado – 20 valores, Bom – 16 valores, Suficiente – 12 valores, Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.

A entrevista terá uma duração prevista de 30 minutos e serão avaliadas as seguintes competências:

Orientação para resultados - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade

Conhecimentos especializados e experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades

Organização e método de trabalho - Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma autónoma;

Trabalho em equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com outros de forma ativa

Orientação para a segurança - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico

c) **A prova de conhecimentos**, que terá uma ponderação de 50%, terá a duração de 30 minutos, sendo a avaliação feita numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, revestirá a forma prática e consistirá na substituição de fechadura em porta de interior.

O Júri avaliará vários pontos constantes de ficha própria para o efeito, onde serão avaliados a qualidade do trabalho, preparação do mesmo, correta utilização das ferramentas e dos EPI, entre outras.

d) **Avaliação Psicológica**, que terá uma ponderação de 50%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais do candidato e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma:

- Elevado – 20 valores
- Bom – 16 valores
- Suficiente – 12 valores
- Reduzido – 8 valores
- Insuficiente – 4 valores

Os parâmetros de avaliação e fórmulas classificativas de cada método serão os seguintes:

Avaliação curricular (AC) – A avaliação curricular, valendo 50% da nota final, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo avaliados os seguintes fatores:

- HL - Habilitações Literárias - 20%
- FP - Formação Profissional - 20%
- EP - Experiência Profissional - 50%
- AD - Avaliação do Desempenho - 10%

HL - Habilitações Literárias - 20%

- Até ao 6.º ano de escolaridade – 12 valores
- Entre o 7.º e o 9.º ano de Escolaridade – 15 valores
- 10.º / 11.º ano de escolaridade – 18 valores
- 12.º ano de escolaridade ou superior – 20 valores.

FP - Formação Profissional - 20%

- Sem formação – 0 valores
- Com formação relevante – 10 valores
- Com formação específica – 20 valores

EP - Experiência Profissional (na área para que é aberto o procedimento) - 50%

- Sem experiência – 0 valores
- Experiência de até um ano nas funções – 5 valores
- Experiência superior a 1 ano e até 3 anos – 10 valores
- Experiência superior a 3 anos e até 6 anos – 15 valores
- Experiência superior a 6 anos e até 10 anos – 18 valores
- Experiência superior a 10 anos – 20 valores

AD - Avaliação do Desempenho - 10%

A pontuação da avaliação resultará da média simples das avaliações obtidas nos últimos 3 anos classificados, que deverá ser convertida numa escala de 0 a 20 valores:

- Avaliação de 0 a 5 valores multiplicada por 4
- Avaliação de 0 a 10 valores multiplicada por 2

Quando não tenha sido efetuada avaliação de desempenho ao trabalhador, será atribuído o valor de 10 neste item.

A pontuação final a atribuir à Avaliação Curricular (AC) será obtida pela aplicação das seguintes fórmulas:

$$AC = (HL \times 0,20) + (FP \times 0,20) + (EP \times 0,50) + (AD \times 0,10)$$

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:

a) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

$$\text{Classificação Final (CF)} = (AC \times 0,50) + (EAC \times 0,50)$$

Em que CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

$$\text{Classificação Final (CF)} = (PC \times 0,50) + (AP \times 0,50)$$

Em que CF = Classificação final; PC = Prova de conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica;

Serão excluídos os candidatos que obtiverem classificação final inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção, não sendo convocados para o método seguinte os candidatos que obtenham nota inferior a 9,5 valores no 1.º método de seleção;

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

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, com as especificidades previstas pela legislação atualmente em vigor. Subsistindo empate após a utilização destes critérios de desempate, serão adotados os seguintes critérios de preferência: 1.º Maior tempo (em dias) de experiência profissional relevante para as funções; 2.º Maior número (em horas) de



formação profissional relevante para as funções nos últimos 5 anos; 3.º Maior habilitação académica.

E não havendo mais assuntos a tratar, a Presidente do Júri, Ana Paula da Silva Diogo, deu por encerrada a reunião, cuja ata foi lida e aprovada, e vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O PRESIDENTE Ana Paula da Silva Diogo
O VOGAL EFETIVO Jose Antonio Correia Soares
O VOGAL EFETIVO João André

