Vizela
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

Ao décimo dia do mês de julho de dois mil e vinte, no Edifício Sede da Câmara Municipal de Vizela, reuniu o júri designado, por despacho proferido em 25 de junho de dois mil e vinte, pela Senhora Vereadora dos Recursos Humanos, Dra. Agostinha Freitas, constituído pelo técnico superior (Eng.º Civil) Antonio Manuel Valente Morgado, na qualidade de Presidente, pelo Encarregado Geral Luis Gonzaga Magalhães Silva, pelo Técnico Superior (Eng.º Civil) Luís Manuel Ribeiro Eiras, pela Técnica Superior, Bona Maria Alves Freitas e pela Técnica Superior Ana Paula Silva Gonçalves Machado, na qualidade de vogais efetivos, no âmbito do **procedimento concursal comum para constituição de relação de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho da carreira de assistente operacional (cantoneiro/a)** – **ref.ª I)**, para efeitos de definição dos parâmetros de avaliação, ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

1 - Para a generalidade dos candidatos, o júri deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

1.1 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. Será de natureza prática, individual e terá a duração de 60 minutos, com o objetivo de avaliar os conhecimentos para a função, que consistirá na realização de trabalhos de limpeza do espaço público, sarjetas, valetas e bermas; reparação de um pavimento (betuminoso e calçadas); identificação e preparação dos matérias e equipamentos a serem utilizados, bem como identificação e uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPIs) e conhecimento das regras de segurança no trabalho.

A PPC é avaliada de acordo com o desempenho do/a candidato/a em função dos seguintes parâmetros: domínio e conhecimento teórico/prático da tarefa (A); rapidez na execução da tarefa (B); qualidade na execução da tarefa (C) e regras de segurança do trabalho (D) e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até ás centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

PPC = (A(35%)+B(15%)+C(30%)+D(20%).

1.2 - Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será realizada numa única fase e será valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 valores.

1.3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. De carácter eliminatório, com uma duração de 20 minutos e será avaliada pela média aritmética simples da valoração obtida nos seguintes parâmetros: motivação para a função, experiência profissional para o desempenho da função; conhecimento das funções; capacidade de expressão e comunicação e relacionamento interpessoal e será valorado 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.

Motivação para a função:

	CLASSIFICAÇÃO	VALORES
Demonstra ausência de motivação	Insuficiente	4
Demonstra reduzida motivação	Reduzido	8
Demonstra suficiente motivação	Suficiente	12
Demonstra boa motivação	Bom	16
Demonstra elevada motivação	Elevado	20

Experiência profissional para o desempenho da função:

	CLASSIFICAÇÃO	VALORES
Revela ausência de experiência	Insuficiente	4
Revela pouca experiência	Reduzido	8
Revela alguma experiência	Suficiente	12
Revela experiência relevante	Bom	16
Revela elevada experiência	Elevado	20

Conhecimento das funções:

	CLASSIFICAÇÃO	VALORES
Demonstra ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Demonstra possuir poucos conhecimentos	Reduzido	8
Demonstra possuir conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Demonstra possuir conhecimentos relevantes	Bom	16
Demonstra possuir muitos conhecimentos	Elevado	20

Capacidade de expressão e comunicação:

	CLASSIFICAÇÃO	VALORES
Revelou dificuldade de expressão e comunicação	Insuficiente	4
Revelou pouca capacidade de expressão e comunicação	Reduzido	8
Revelou alguma capacidade de expressão e comunicação	Suficiente	12
Revelou boa capacidade de expressão e comunicação	Bom	16
Revelou excelente capacidade de expressão e comunicação	Elevado	20

Relacionamento interpessoal:

	CLASSIFICAÇÃO	VALORES
Evidencia insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Evidencia reduzida capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Evidencia suficiente capacidade de relacionamento interpessoal	Suficiente	12
Evidencia boa capacidade de relacionamento interpessoal	Bom	16
Evidencia elevada capacidade de relacionamento interpessoal	Elevado	20

A avaliação dos fatores abrangidos reger-se-á pela tabela anexa à presente ata.
Faz parte integrante desta ata a ficha de avaliação da entrevista profissional de seleção.

1.4 - Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, expressa numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula, sendo:
OF- Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica e EPS – Entrevista Profissional de Seleção:

$$OF = PCx45\%+APx25\%+EPSx30\%$$

2- Para os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, senão o afastarem por escrito, no formulário tipo, exercendo a opção pelos métodos anteriores, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, o júri deliberou que os métodos de selecção a utilizar serão os seguintes:

2.1 - Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.
A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até ás centésimas, que resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros abaixo mencionados, que se entendem de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAx20\%+EPx30\%+FPx30\%+ADx20\%$$

Habilitações Académicas (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida que será valorada da seguinte forma:
Habilitações académicas de grau exigido – escolaridade obrigatória consoante a idade que detém, que pode ser substituída, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição da mesma – 18 valores;
Habilitações académicas de nível superior ao exigido – 20 valores.

Experiência Profissional (EP) onde se avalia o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas inerentes aos postos de trabalho a que se candidatam, e que será valorada da seguinte forma:
Experiência profissional relevante para o lugar a que se candidata inferior a 1 ano – 8 valores
Experiência profissional relevante para o lugar a que se candidata inferior a 3 anos – 10 valores;
Experiência profissional relevante para o lugar a que se candidata > 3 anos até 6 anos – 12 valores;
Experiência profissional relevante para o lugar a que se candidata > 6 anos até 9 anos – 14 valores;
Experiência profissional relevante para o lugar a que se candidata > 9 anos até 12 anos – 16 valores;

Experiência profissional relevante para o lugar a que se candidata > 12 anos até 15 anos – 18 valores;
Experiência profissional relevante para o lugar a que se candidata > 15 anos – 20 valores.

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a descriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário o júri poderá, ao abrigo da alínea d) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que consideram relevantes para o procedimento. Neste critério apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública.

Formação Profissional (FP) onde será, apenas, ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento devidamente comprovadas, obtidas nos últimos 5 anos, relacionadas com as exigências e as competências necessárias com o posto de trabalho, que será valorada da seguinte forma:
Sem formação profissional relevante para o exercício da função – 8 valores;
Até 20 horas de formação profissional – 12 valores;
Superior a 20 horas e até 40 horas de formação – 14 valores;
Superior a 40 horas e até 60 horas de formação – 16 valores;
Superior a 60 horas e até 80 horas de formação – 18 valores;
Mais de 80 horas de formação profissional – 20 valores.

Apenas será contabilizada a formação comprovada através de cópia do respetivo certificado de formação/participação.
A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo não serão contabilizados para efeitos de avaliação curricular.
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 sete horas e cada semana a cinco dias.

Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a classificação obtida nos últimos três ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, tendo o júri deliberado atribuir as seguintes pontuações:
- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores;

Caso o trabalhador não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe seja imputável, será atribuída a classificação de 12 valores de acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

2.2 - Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente

relacionados com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a 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.

2.3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de expressão e comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista terá uma duração de 20 minutos e a realizar e classificar nos termos previstos no ponto 1.3, para os demais candidatos.

2.4 - Classificação Final a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula, sendo:
OF- Classificação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências e EPS – Entrevista Profissional de Seleção:

$$OF = ACx30\%+EACx40\%+EPSx30\%$$

3 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.
Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na Lei e será excluído do procedimento os candidatos que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, elaborou-se a presente ata, que depois de lida foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri

Antonio Manuel Valente Morgado

Luis Gonzaga Magalhães Silva

Luís Manuel Ribeiro Eiras

Bona Maria Alves Freitas

Ana Paula Silva Gonçalves Machado