



ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO EM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (EXERCÍCIO DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS – SERVIÇOS EXTERNOS) DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Aos dezasseis dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte, nos Paços do Município de Viana do Alentejo, pelas quinze horas, reuniu o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, constituído do seguinte modo conforme deliberação da Câmara Municipal tomada na reunião de dezassete de junho de dois mil e vinte:

Presidente – José Luís Curto Banha, Encarregado Operacional do Município de Viana do Alentejo;

Vogais: - João Luís Fouto Lourenço, Técnico Superior (Engenharia Civil) do Município de Viana do Alentejo e Paula de Lurdes Martins Coelho Piteira, Técnica Superior (Economia) do Município de Viana do Alentejo.

Nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, teve esta reunião como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1. Salvo o previsto no ponto 2, os métodos de seleção serão constituídos por prova prática de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção. Deliberou o júri por unanimidade que a classificação final de cada candidato seja obtida pela seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que:

CF = Classificação final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista profissional de seleção

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A Prova de Conhecimentos (PC) – Será de natureza prática, visando avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. Será de realização individual com duração de 60 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos consistirá na execução de diversas tarefas de entre as quais: - Execução de argamassa de cimento e areia para reboco; - trabalhos de apoio a Pedreiro; - trabalhos de apoio a calceteiro; - trabalhos de jardineiro com noções de motoroçadora; - trabalhos de apoio na montagem e desmontagem de palcos.

O júri deliberou por unanimidade que os parâmetros de avaliação a considerar na prova prática de conhecimentos, são os seguintes:



- Perceção e compreensão da tarefa proposta;
- Qualidade de realização da tarefa;
- Celeridade na execução em segurança;
- Execução da tarefa sem situações de risco.

Assim, a classificação desta prova será traduzida de zero a vinte valores, através da seguinte fórmula:

$$PC = \frac{PT + QR + CE + GR}{4}$$

em que:

PC = Prova Prática de Conhecimentos;
PT = Perceção e Compreensão da Tarefa;
QR = Qualidade de Realização da Tarefa;
CE = Celeridade na Execução em Segurança;
GT = Execução da Tarefa sem Situações de Risco.

A Avaliação Psicológica (AP) – Com o objetivo de 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, terá ponderação de 25%. A avaliação psicológica será valorada com observância do disposto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril e será efetuada por entidade especializada, pelo que o Município solicitará a aplicação deste método.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Com duração até 15 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

De acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, a Entrevista Profissional de Seleção é 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.

Nos termos do n.º 6 do mesmo artigo, o resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Deliberou o júri por unanimidade estabelecer os seguintes parâmetros a avaliar neste método de seleção:

- QEP - Qualidade da Experiência Profissional
- CC - Capacidade de Comunicação
- CRI - Capacidade de Relacionamento Interpessoal
- MI - Motivações e Interesse

Assim, o resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será dado pela seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{QEP + CC + CRI + MI}{4}$$

2. No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou seja 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 a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida



disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados em 1: a) Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 45%; b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 25% e c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Ponderação de 30%.

A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A Avaliação Curricular (AC) - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação frequentada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nele alcançado. Serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitações Literárias (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As Habilitações Literárias (HL) serão classificadas da seguinte forma:

Escolaridade obrigatória – 18 valores

Escolaridade superior à obrigatória – 20 valores

Na Formação Profissional (FP) serão contabilizados os cursos de formação adequados às funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, desde que devidamente comprovados. Será avaliada da seguinte forma, até ao limite máximo de 20 valores:

Sem cursos de formação – 10 valores

Por cada curso com duração até 14 horas – 1,0 valores

Por cada curso até 35 horas – 2,0 valores

Por cada curso superior a 35 horas – 3,0 valores

Na Experiência Profissional (EP) só será contabilizado o tempo correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovado.

A Experiência Profissional será classificada do modo seguinte:

Até dois anos – 14 valores

Superior a dois anos e igual ou inferior a cinco anos – 16 valores

Superior a cinco anos e igual ou inferior a dez anos – 18 valores

Superior a dez anos – 20 valores



Na Avaliação de Desempenho (AD) pondera-se a avaliação relativa ao último biénio avaliado, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:

- Desempenho inadequado – 10 Valores
- Desempenho adequado – 15 Valores
- Desempenho relevante – 20 Valores

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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 aplicação desse método.

Atendendo a que este Município não possui técnicos com a necessária qualificação, terá que recorrer à prestação desse serviço. A definição do modo de avaliação deste método será da responsabilidade do avaliador.

3 - Relativamente aos critérios de ordenação preferencial, deliberou o júri por unanimidade que esgotados os critérios de ordenação constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e subsistindo empate, a ordenação far-se-á do seguinte modo por ordem decrescente:

- 1.º) Experiência profissional dos candidatos na área funcional;
- 2.º) Formação profissional dos candidatos na área funcional.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião às dezasseis horas tendo sido lavrada a presente ata que fica assinada por todos os membros do júri.