ATA N.º1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DOS POSTOS DE TRABALHO INFRA IDENTIFICADOS, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL

Ref.ª I - UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL (LADRILHADOR) – SERVIÇOS MOBILIDADE

---------Aos vinte e sete dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri: Eng.º Joaquim Jorge Pereira da Silva, Chefe de Serviços de Mobilidade, em regime de Substituição , Vogais Efetivos Eng.ª Ana Paula Pereira Barros Leal, Chefe de Serviços de Águas e Saneamento, em regime de Substituição que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos Dr. Agostinho Fernando Costa Leite, Técnico Superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.-----

Caracterização dos postos de trabalho: Exercício de atividades inerentes à carreira e categoria Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, complementado por competências de apoio geral, concretamente: Executar e montar estruturas, cofragens e moldes de madeira, efetuando os respetivos escoramentos e travamentos; Aplicar homogeneizar e compactar massas de betão, para evitar a segregação proveniente de uma vibração exagerada ou de uma argamassa e brita; Aplicar camadas de suporte, anti contaminante, anticongelante e brita; Aplicar e compactar misturas betuminosas ou massas de betão na execução de pavimentos de faixas de rodagem. ----------

---------Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções

Públicas, abreviadamente designada por LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC)** e **Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como métodos de seleção **obrigatórios**, complementados, de acordo com o artigo 6.º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, pelo método de seleção **facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

--------1 - **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os/as candidatos/as 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/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.----------

--------2 – **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** – para os/as restantes candidatos/as. ----------

--------Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC). ----------

--------Métodos de seleção obrigatórios para os/as candidatos/as abrangidos/as pela aplicação do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, desde que não afastados por escrito os referidos métodos:-

--------**Prova de Conhecimentos (PC)** – a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a que se candidata, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.----------

--------Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.----------

--------A prova de conhecimentos revestirá a forma teórico-prática, tendo a duração máxima de uma hora e trinta minutos, incidindo nas tarefas específicas relacionadas com a caracterização do respetivo posto de trabalho e identificação e preparação dos materiais e equipamentos a

serem utilizados, bem como identificação e uso correto dos equipamentos de proteção individual (EPI's), ----------

--------Visa avaliar os conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução, a perfeição final do trabalho e o grau de conhecimentos teóricos demonstrados.----------

---------A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. ----------

-----**Avaliação Psicológica** – a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.----------

--------O perfil de competências definido compreende o planeamento e organização, análise da informação e sentido critico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. ----------

-----Esta Prova é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, se existirem, através das menções classificativas de apto e não apto, na última fase do método, para os/as candidatos/as 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. ----------

--------A avaliação psicológica tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

-----**Entrevista Profissional de Seleção** – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. ----------

--------Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. ----------

-----Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal. Sendo realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A entrevista 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.----------

--------A entrevista profissional de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

-----**Ordenação final**: ----------

-----Para efeitos de Ordenação final dos/as candidatos/as o júri adotará a seguinte fórmula: **Ordenação Final = (40% Prova de Conhecimentos (PC) + 30 % Avaliação Psicológica (AP) + 30 % Entrevista Profissional de Seleção (EPS)).** ----------

--------Métodos de seleção obrigatórios para os/as candidatos/as abrangidos/as pelas condições referidas no n.º 2 do referido artigo 36.º da LTFP, desde que não afastados por escrito:----------

-----Avaliação curricular – a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.----------

-----Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), a experiência profissional (com incidência

sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos candidatos que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: **Avaliação Curricular = (3 Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 4 Experiência Profissional + 1 Avaliação de Desempenho)/10.** ----------

AC = 3 HA + 2 FP + 4 EP + 1 AV)/10. ----------

Em que: ----------

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

-----O parâmetro habilitação académica (HA) é ponderado da seguinte forma: ----------

-----a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura (escolaridade mínima obrigatória) – 18 valores;----------

-----b) Habilitação de grau académico superior – 20 valores. ----------

-----No parâmetro formação profissional (FP) apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e ações de formação ou sensibilização, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados da seguinte forma (máximo de 20 valores): ----------

-----Ações de formação realizadas nas áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional: -----

-----a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas - 1 valor / cada ação; ----------

-----b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 2 valores / cada ação; -----

-----c) Ações de formação com duração > = a 100 horas - 3 valores /cada ação; ----------

-----Ações de formação realizadas em áreas relevantes para a organização:----------

-----a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas – 0,5 valor / cada ação;----------

-----b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 1 valor / cada ação; --------

-----c) Ações de formação com duração > = a 100 horas – 1,5 valores /cada ação; ----------

-----Apenas serão consideradas as formações comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Os certificados deverão conter os seguintes elementos: identificação da entidade formadora; identificação do formando; carga horária e data de realização da formação. Cada dia de formação equivale a 6 horas e cada semana a cinco dias, se outro valor não estiver definido no certificado----------

-----No parâmetro experiência profissional (EP) é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, que se encontre devidamente comprovado, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma: ----------

a) Sem experiência - 5 valores; ----------

b) Inferior a 12 meses – 10 valores; ----------

c) Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses – 15 valores; ----------

d) Igual ou superior a 24 meses – 20 valores.----------

-----No parâmetro avaliação de desempenho (AD) é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores.

-----Caso o/a candidato/a não tenha qualquer relação jurídica de emprego público ou, tendo-a, não tenha sido avaliado/a por causa não imputável ao/à próprio/a, é-lhe atribuída a nota positiva "3" correspondente a um desempenho de "Bom", atento o fixado no artigo 6.º do Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de "2" correspondente a um "Desempenho Adequado", atento o fixado no artigo 50.º da

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (FAQ`s – Procedimento Concursal – DGAEP). ----------

--------A avaliação curricular tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

--------**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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.----------

-----Na entrevista de avaliação de competências são consideradas e ponderadas as seguintes competências: **Conhecimentos e experiência; Realização e orientação para resultados; Trabalho de equipa e cooperação; Relacionamento Interpessoal; Otimização de Recursos e Tolerância à Pressão e Contrariedades.** A entrevista 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. ----------

----- A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: ----------

----- Apresenta 0 competências – 4 valores;----------

----- Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores; ----------

----- Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente –12 valores;----------

----- Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores;----------

----- Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores. ----------

----- Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma: ----------

----- Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente; ----------

----- Evidencia 2 comportamentos – suficiente; ----------

----- Evidencia 3 comportamentos – bom; ----------

----- Evidencia 4 comportamentos – elevado.----------

--------A Entrevista de Avaliação de Competências tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

-----**Entrevista Profissional de Seleção** – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. ----------

--------Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. ----------

-----Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de relacionamento interpessoal. Sendo realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A entrevista 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.----------

--------A entrevista profissional de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

-----***Valoração final***: ----------

-----Para efeitos de Ordenação final dos/as candidatos/as o júri adotará a seguinte fórmula: Ordenação Final = (40% Avaliação Curricular (AC) + 30 % Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) + 30 % Entrevista Profissional de Seleção (EPS)) /100%. ----------

-----E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. ----------

-----Esta deliberação foi tomada por unanimidade. ----------

--------Paços do Concelho de Felgueiras, 27 de maio de 2022. ----------

O Júri

O Presidente,

(Eng.º Joaquim Jorge Pereira da Silva)

(Eng.ª Ana Paula Pereira Barros Leal)

(Dr. Agostinho Fernando Costa Leite)