



ATA Nº 1

Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por Tempo Indeterminado, para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional "Serralheiro Mecânico".

- Serralheiro Mecânico-

Ata da Definição dos Parâmetros de Avaliação e Ponderação

Ao vigésimo segundo dia do mês de agosto de dois mil e dezanove, pelas 11:30 horas, reuniu na sala de reuniões D. Margarida Relvas, sito no Largo D. Manuel I, na Golegã, o Júri do procedimento concursal comum supra identificado, nomeado por Despacho n.º1842/2019, do Senhor Vice-Presidente da Câmara Municipal da Golegã – CMG, datado de 20 de agosto de 2019, cuja composição e identificação seguidamente se enumera:

Presidente: Acácio Galrinho Nunes – Chefe de Divisão Municipal de Obras, Urbanismo e Ambiente da Câmara Municipal da Golegã;

Vogais Efetivos: António Carlos Almeida Medinas, Encarregado Geral Operacional (em mobilidade intercategorias), e Maria Isabel Teodósio Guia, Técnica Superior, ambos da Câmara Municipal da Golegã;

Vogais Suplentes: António Manuel Alves de Sousa Riachos e Maria Eugénia Condeço Gregório da Silva Sampaio, ambos Coordenadores Técnicos da Câmara Municipal da Golegã.

Estando presentes o Presidente e os Vogais Efetivos do Júri, e cumprindo-se assim o estabelecido no n.º 1 do artigo 15º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião, que tem por finalidade proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, designadamente, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme disposições combinadas nos artigos 5º, 6º e 14º da supra

referida Portaria e artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada.

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, o Júri deliberou aplicar:

A- Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **que não se encontrem** no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, como métodos de seleção obrigatórios:

1 - Prova de Conhecimentos (PC)

2 - Avaliação Psicológica (AP)

E como método de seleção facultativo:

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

B- Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, **e que se encontrem** no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, como métodos de seleção obrigatórios:

4 – Avaliação Curricular (AC)

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

E como método de seleção facultativo:

6. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Os candidatos referidos no ponto B, poderão, em substituição dos métodos 4 e 5, optar pela realização dos métodos 1 e 2, caso declarem, por escrito, a opção por esses métodos, conforme n.º 3 do artigo 36º da LTFP.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

➤ **Para os candidatos referidos no ponto A:**

1. Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos está prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea a) do n.º 1 do artigo 5º da referida Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A prova de conhecimentos é de realização individual e de natureza prática, com duração máxima de 60 minutos, e consistirá na aplicação de conhecimentos em preparação de obra, nomeadamente, marcação, corte e soldadura, e instalação, regulação e afinação de equipamento mecânico

2. Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica, está prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alínea b), n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3 do artigo 9º da Portaria supra referida, ou seja, em cada fase intermédia do método, é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "Reduzido" ou "Insuficiente".

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)



A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção terá a duração de 20 minutos.

A EPS é avaliada nos termos do n.º 5 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos que serão valorizados de acordo com a grelha constante do anexo 1 da presente ata:

- C1 - Interesse e Motivações Profissionais;
- C2 - Capacidade de Expressão e Comunicação;
- C3 - Análise da Informação e Sentido Crítico;
- C4 - Capacidade de Organização e Orientação para Resultados;

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.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é determinado pela classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultado de votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS=(C1+C2+C3+C4)/4$$

➤ **Para os candidatos referidos no ponto B:**

4. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular está prevista na alínea a), n.º 2 do art.º 36º da LTFP, e n.º 4 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso

profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitação Académica – HA;
- Formação profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de desempenho – AD;

A avaliação curricular é de carácter eliminatório e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo apurada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Para a valoração dos diversos subfactores serão usados os seguintes critérios:

HA = Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a qual será classificada nos seguintes termos:

Critérios de Valorização	Pontuação
Substituição de Escolaridade Mínima Obrigatória por Experiência Profissional Comprovada, no Mínimo de 10 anos na área em que o concurso é aberto ou similar	10 valores
Escolaridade Mínima Obrigatória	16 valores
Superior à Escolaridade Mínima Obrigatória	20 valores

FP = Formação Profissional: considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a concurso, nos últimos 6 anos, que se encontrem devidamente comprovadas, de acordo com as seguintes ponderações e com o limite de 20 valores:

Critérios de Valorização	Pontuação
Sem ações de formação	0 valores
Com ações de formação até 25 horas	8 valores
Com ações de formação > 25 horas e até 35 horas	12 valores

Com ações de formação > 35 horas e até 50 horas	16 valores
Com ações de formação > a 50 horas	20 valores

Quando o certificado de formação não referir o número de horas de formação, considerar-se-ão 7 horas por dia.

EP = Experiência Profissional: será considerada a experiência profissional, devidamente comprovada, que incida sobre o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho a concurso e grau de complexidade da mesma, de acordo com as seguintes valorações:

Experiência profissional inferior a 1 ano	10 valores
Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	12 valores
Experiência profissional igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos	14 valores
Experiência profissional igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos	16 valores
Experiência profissional igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos	18 valores
Experiência profissional igual ou superior a 10 anos	20 valores

AD = Avaliação Desempenho: será ponderada a avaliação de desempenho quantitativa dos últimos 2 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a avaliação final deste fator, a média aritmética das classificações quantitativas obtidas.

A avaliação de desempenho de acordo com as escalas previstas no Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio, aplicado à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho e pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicado à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, será transformada numa escala de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte proporcionalidade:

$$\text{Nota de cada ano} = (\text{classificação do ano} \times 20) / 5$$



Em obediência ao disposto na al. c), n.º 2 do art.º 8º da citada Portaria, o Júri deliberou atribuir a pontuação de 3 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada nos termos supra referidos.

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) está prevista na al. b), n.º 2 do art.º 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e al. d), n.º 1 do art.º 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada nos termos do n.º 5 do art.º 9º da Portaria, 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, sendo causas de exclusão a obtenção pelo candidato das menções de "reduzido" ou "Insuficiente".

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão realizadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento concursal comum os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do art.º 9º da Portaria.

➤ Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de



seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

Para os candidatos referidos em A $OF = (PC*45\%)+(AP*25\%)+(EPS*30\%)$	Para os candidatos referidos em B $OF = (AC*45\%)+(EAC*25\%)+(EPS*30\%)$
--	---

Em que: OF= Ordenação Final; PC= Prova de Conhecimentos; AP= Avaliação Psicológica; EPS= Entrevista Profissional de Seleção; AC= Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competências.

A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção e expressa numa escala de 0 a 20 valores, respeitando-se a seguinte ordem:

- 1º - Candidatos aprovados que se encontrem na situação prevista na al. d), n.º 1, do art.º 37º da LTFP ou com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- 2º - Candidatos aprovados com ou sem vínculo de emprego público, conforme previsto no n.º 4 do art.º 30º da LTFP, na sua versão atualizada.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria, bem como noutras disposições legais aplicáveis.

Em cumprimento do disposto no n.º 6 do art.º 11º da Portaria, a presente ata deverá ser publicitada no *sítio* da Internet do Município da Golegã.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, deu o Júri por encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente Ata que vai ser lida e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri



Acácio Galrinho Nunes



Os Vogais Efetivos,

A. Carlos Almeida

António Carlos Almeida Medinas

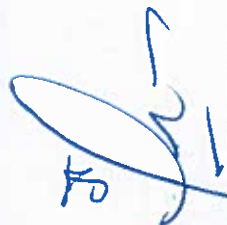
Isabel Teodósio

Maria Isabel Teodósio Guia

Anexo I

	Fatores	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4	Obs.
C1	Interesse e Motivações Profissionais – Capacidade de reflexão sobre a atividade profissional passada e motivação para o desenvolvimento da atividade profissional no futuro, num contexto de estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvidas.						
C2	Capacidade de Expressão e Comunicação – Capacidade de comunicação manifestada através da interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia, resposta às questões colocadas e qualidade de expressão verbal.						
C3	Análise da Informação e Sentido Crítico – Capacidade de interpretação do discurso, de questões, problemas e/ou situações, capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se autoavaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.						

[Handwritten signature]



C4	Capacidade de Organização e Orientação para Resultados – Capacidade de organizar e controlar a atividade exercida, definindo objetivos/metast, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostas e/ou atribuídas.							
	Total							/4=

