



4
21
A

C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

ATA N° 1

-----Ao vigésimo quarto dia do mês de maio do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de Vila do Conde e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Presidente do Júri, Maria do Cláudia Ricardina Tavares Madureira, técnica superior e Américo Martins Silva, encarregado geral operacional, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de trinta e sete postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, área funcional de cantoneiro de limpeza, a fim de estabelecer os métodos de seleção.-----

-----Aberta a presente reunião às dez horas, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte: ----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar no presente procedimento serão os previstos no artigo trigésimo sexto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho e artigos quinto e sexto da Portaria número cento e vinte e cinco traço A barra dois mil e dezanove, de trinta de abril, designadamente:-----

a) **Prova de conhecimentos teórica** – A prova assume forma escrita, natureza teórica constituída por questões de escolha múltipla, sem consulta, abordando conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira; e direitos e deveres na função pública, designadamente: direitos deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, artigo setenta a setenta e seis do Anexo à Lei número trinta e cinco barra dois mil e quatro, de vinte de junho, com a duração de noventa minutos. Será expressa numa escala de zero a vinte valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.-----

b) **Avaliação psicológica** - visa 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e



[Handwritten signatures]

C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

resultado final obtido. A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado - vinte valores; Bom – dezasseis valores; Suficiente - doze valores; Reduzido - oito valores; Insuficiente - quatro valores.

c) **Entrevista profissional de seleção** – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: A – Perfil para a função; B – Motivação e interesse para a função; C – Competência comunicacional; D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico; De acordo com a seguinte escala: Elevado - vinte valores; Bom - dezasseis valores; Suficiente - doze valores; Reduzido - oito valores; Insuficiente - quatro valores e de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D)/4$.-----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:-----

-----**Avaliação curricular,** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----



- a) **HL – Habilitação Literária (HL):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de vinte valores: Habilitações Literária - Valoração Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - quinze valores; Habilitação literária superior à exigida - vinte valores.
- b) **Formação profissional:** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de vinte valores, da seguinte forma:

Formação Profissional: Valoração: Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - zero Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a vinte horas - dez Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre vinte e uma horas e quarenta horas - doze Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre quarenta e uma horas e sessenta horas - catorze Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre sessenta e um horas e oitenta horas - dezasseis Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a oitenta e uma horas - dezoito Valores. Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, com indicação do número de horas.-----



- c) **Experiência Profissional (EP)** neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: Experiência Profissional – Valoração: Sem experiência profissional ou igual a 1 ano - 10 valores; Experiência > a 1 ano até < 4 anos - 12 valores; Experiência = a 4 anos a < 7 anos - 14 valores; Experiência = a 7 anos a < 10 anos - 16 valores; Experiência = a 10 anos a < 14 anos - 18 valores; Experiência = ou > 14 anos - 20 valores. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

- d) **Avaliação de Desempenho** - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores; 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante 15 valores; 3 a 3,9 - Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado - 12 valores; 1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado - 8 valores. -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. -----

----**Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:**

----- AC = HA (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)

em que:

----- AC = Avaliação Curricular

----- HA - Habilitação Literária

----- FP = Formação Profissional

----- EP = Experiência Profissional



✱
✱
✱

C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

----- AD = Avaliação de Desempenho

-----**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. A aplicação deste método, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: Orientação para resultados - competência ponderada a 10% Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 10% Planeamento e Organização - competência ponderada a 10% Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10% Comunicação (oral e escrita) - competência ponderada a 10% Conhecimentos especializados e experiência - competência ponderada a 50% (Relativos à legislação e bibliografia específica anteriormente indicada) O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Escala Classificação
Nível classificativo 100% - 20 Valores (Elevado); 75% a 99% - 16 Valores (Bom); 50% a 74% - 12 Valores (Suficiente); 30% a 49% - 8 Valores (Reduzido) e 0 a 29% - 4 Valores (Insuficiente).

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será 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 ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação das seguintes fórmulas:-----

$$OF = PCT (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

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

-----Em que:

-----OF - Ordenação Final



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

----- PCP – Prova de Conhecimentos Teórica

----- AP – Avaliação Psicológica

-----AC - Avaliação Curricular

-----EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

-----EPS - Entrevista Profissional de Seleção

-----O júri mais deliberou que em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo vigésimo sétimo da Portaria número cento e vinte e cinco traço A barra dois mil e dezanove, de trinta de abril.-----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----






