



Handwritten signature and initials.

**Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**  
**Procedimento Concursal Comum para a constituição de relações**  
**jurídicas de emprego público em regime de contrato de trabalho em**  
**funções públicas por tempo indeterminado**  
***Ref. B – Assistente Operacional – Cantoneiro de Limpeza***

**ACTA N.º 1**

Aos vinte e um dias do mês de novembro de 2016, pelas 10 horas e 30m, na Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Referência B, aberto por Aviso nº 14581/2016, publicado no Diário da República, 2º Série, nº 223, de 21 de novembro de 2016, estando presentes o Presidente do Júri, Rui Constantino Martins, e os Vogais Efetivos, Maria de Fátima Vilela Rodrigues da Silva Capela e João Paulo Gargana Brás. O Júri reunido, procedeu à definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos seguintes:

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo os mesmos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham, em cada método, nota inferior a 9,5 valores.

Conforme aviso de abertura do procedimento, os métodos de seleção a aplicar são:



CF  
Jef

### **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

Para os candidatos abrangidos pelo nº1 do art.º 36º da LGTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Prova Prática de Conhecimentos (PPC), mediante a qual se avaliarão os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar, terá duração de uma hora, incidindo sobre o reconhecimento e manuseamento máquinas/ferramentas e outros equipamentos, necessários à execução das tarefas inerentes à função.

Na Prova Prática de Conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade de realização;
- Celeridade na execução;
- Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração máxima de 20 minutos, visará 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, 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.



*Handwritten signature and initials*

### Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

Fatores de Apreciação	Valoração				
	20	16	12	8	4
Interesse e motivação profissionais	Revela um elevado empenho no envolvimento profissional, mostrando elevada motivação para o exercício de funções.	Revela empenho no envolvimento profissional, mostrando uma boa motivação para o exercício de funções.	Revela suficiente no envolvimento profissional e uma suficiente motivação para o exercício de funções.	Revela pouco empenho no envolvimento profissional e uma insuficiente motivação para o exercício de funções.	Não revela qualquer empenho no envolvimento profissional, ausência de motivação para o exercício de funções.
Capacidade de expressão e comunicação	Demonstra uma elevada facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma boa facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma insuficiente facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma grande dificuldade de expressão e comunicação
Sentido de Organização e capacidade de inovação	Demonstra um excelente sentido de organização, e uma excelente capacidade de inovação criando hipóteses coerentes e lógicas	Demonstra um bom sentido de organização, e uma boa capacidade de inovação, criando hipóteses adequadas	Demonstra um razoável sentido de organização, e uma razoável capacidade de inovação.		Não demonstra sentido de organização e capacidade de inovação
Capacidade de relacionamento	Revela uma excelente capacidade de relacionamento	Revela uma boa capacidade de relacionamento	Revela uma razoável capacidade de relacionamento	Revela uma insuficiente capacidade de relacionamento	Não revela capacidade de relacionamento
Conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer	Revela um excelente conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer	Revela um bom conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes	Revela um razoável conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções	Revela um insuficiente conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer	Não revela qualquer conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer

A Avaliação Psicológica (AP) 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.



### **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

A aplicação deste método de seleção será efetuada conforme disposto no art. 10º da Portaria nº 83-A/2008, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, por uma das seguintes entidades, com observância da seguinte ordem de prioridade:

- a) Por entidade especializada pública (Direção -Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, conforme Despacho n.º 16107/2012, do Secretário de Estado da Administração Pública (DR, 2ª Série, nº 245, de 19 de Dezembro de 2002)
- b) Pela própria entidade empregadora pública que pretende efetuar o recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea anterior, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade;
- c) Por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, bem como pelos recursos próprios a que se refere a alínea anterior.

Para os candidatos abrangidos pelo nº2 do art.º 36º da LGTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), salvo se os candidatos os tiverem afastado por escrito, conforme nº 3 do art. 36º da LGTFP.



Handwritten signature and initials.

### **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

**Avaliação Curricular (AC):** 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 de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: As habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) destina-se a avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado. Incide, nomeadamente, sobre a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a relevância da experiência anterior e a atualização e valorização profissionais do entrevistado.

Em que:

HA= Habilitação Académica de Base – onde se pondera a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, tendo em conta o seguinte:

- Habilitação académica exigida – 19 valores
- Habilitação superior à exigida – 20 valores

FP = Formação Profissional – onde se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional:

- Nº. ações de formação: < 10 = 10 valores
- Nº. ações de formação: > 10 < 20 = 15 valores



### **Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

- Nº. ações de formação:  $> 20 < 30 = 18$  valores
- Nº. ações de formação:  $> 30 = 20$  valores

EP – Experiência Profissional – onde se pondera o desempenho efetivo das funções na área da atividade para que o concurso é aberto, tendo em conta o seguinte:

- Sem experiência: 10 valores
- Experiência até três anos: 14 valores
- Experiência  $>$  três e  $<$  seis anos: 16 valores
- Experiência superior a seis anos: 20 valores

AD – Avaliação de Desempenho – onde se pondera a avaliação do desempenho no exercício efetivo de funções, tendo em conta o seguinte:

- Últimos três anos avaliados de Desempenho Relevante: 20 valores;
- Últimos três anos avaliados de Desempenho Adequado 16 valores;
- Um dos três últimos anos avaliado com Desempenho Relevante: 14 valores;
- Um dos três últimos anos avaliado com Desempenho Adequado 12 valores;
- Nos últimos três anos não existe qualquer avaliação de Desempenho Relevante ou Adequado: 10 valores.

A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) destina-se a avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado. Incide, nomeadamente, sobre a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a relevância da experiência anterior e a atualização e valorização profissionais do entrevistado.



*Handwritten signature*

### Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

Fatores de Apreciação	Valoração				
	20	16	12	8	4
Interesse e motivação profissionais	Revela um elevado empenho no envolvimento profissional, mostrando elevada motivação para o exercício de funções.	Revela empenho no envolvimento profissional, mostrando uma boa motivação para o exercício de funções.	Revela suficiente no envolvimento profissional e uma suficiente motivação para o exercício de funções.	Revela pouco empenho no envolvimento profissional e uma insuficiente motivação para o exercício de funções.	Não revela qualquer empenho no envolvimento profissional, ausência de motivação para o exercício de funções.
Capacidade de comunicação	Demonstra uma elevada facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma boa facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma insuficiente facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma grande dificuldade de expressão e comunicação
Capacidade de relacionamento	Revela uma excelente capacidade de relacionamento	Revela uma boa capacidade de relacionamento	Revela uma razoável capacidade de relacionamento	Revela uma insuficiente capacidade de relacionamento	Não revela capacidade de relacionamento
Relevância da Experiência anterior	Demonstra elevada experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar.	Demonstra boa experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar.	Demonstra razoável experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar.	Demonstra insuficiente experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar.	Não demonstra experiência e conhecimento no exercício de funções correspondente ao posto de trabalho a ocupar.
Atualização e Valorização Profissional	Revela um excelente nível de atualização e valorização profissional.	Revela um bom nível de atualização e valorização profissional.	Revela um razoável nível de atualização e valorização profissional.	Revela um nível insuficiente de atualização e valorização profissional.	Não revela qualquer nível de atualização e valorização profissional.

A Classificação e ordenação final dos candidatos (COFC), que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:



**Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha**

Candidatos abrangidos pelo n.º 1, do art. 36.º, da LGTFP:

$$\text{COFC} = (\text{PEC/PPC} \times 45\%) + (\text{EPS} \times 30\%) + (\text{AP} \times 25\%)$$

Candidatos abrangidos pelo n.º 2, do art. 36.º, da LGTFP:

$$\text{COFC} = (\text{AC} \times 55\%) + (\text{EAC} \times 45\%)$$

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

**O Presidente do Júri**

Rui Constantino Martins

**Os Vogais Efetivos:**

Maria de Fátima Vilela Rodrigues da Silva Capela

João Paul Gargana Brás