



CR
1/7

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 – Condutor Categoria D

Ata Nº1

Aos dezassete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte, pelas 14h00, 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 (extrato) nº258/2020**, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº4, de 7 de janeiro de 2020, estando presentes o Presidente do Júri, Maria de Lurdes Gil Jesuvino, e os Vogais Efetivos, Gabriela de Jesus Pascoal Rodrigues Alexandre e Cláudio Luciano Aquino Lopes. 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:

Para os candidatos abrangidos pelo nº1 do artº 36º da LGTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Prova Prática de Conhecimentos (PPC), a Avaliação Psicológica (AP) 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 a duração de uma hora, incidindo sobre o reconhecimento e manuseamento de 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;



Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

- Qualidade e 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 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.

Fatores de apreciação	Valoração				
	20	16	12	8	4
Interesse e motivação profissional	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.	Demonstra um insuficiente 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.



Handwritten signature and initials in blue ink.

Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

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 à função 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. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores).

Nos termos do nº. 2 do artigo 36 da LGTFP, aos candidatos que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção por escrito, pelos métodos supracitados, são aplicados os seguintes métodos de seleção, eliminatórios pela ordem enunciada:

Avaliação curricular (AC);

Entrevista de avaliação de competências (EAC);

A 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 (HA) ou cursos equiparados, 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:

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

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:



60/1/1

Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

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

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

- Nº de ações de formação: < 10 = 10 valores
- Nº de ações de formação: > 10 < 20 = 15 valores
- Nº de ações de formação: > 20 < 30 = 18 valores
- Nº de 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, avaliado segundo os níveis classificativos



GO
1/1

Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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 das seguintes fórmulas de cálculo:

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

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



Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

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

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

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

Maria de Lurdes Jesuvino

Os Vogais Efetivos:

Gabriela Alexandre

Cláudio Lopes