



## MUNICÍPIO DE FREIXO DE ESPADA À CINTA CÂMARA MUNICIPAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 13 POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (PESSOAL NÃO DOCENTE) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.**

### ACTA Nº 1

Aos trinta dias do mês de setembro do ano dois mil e dezanove, reuniu o júri do procedimento referenciado em epígrafe, com a seguinte composição:

Presidente do Júri, José Carlos Fernandes, Chefe de Divisão Técnica de Obras, Urbanismo e Habitação do Município de Freixo de Espada à Cinta, Susana Maria Durana Valente, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e Telma Maria Neto Redondo, Chefe de Divisão de Ação Social, Cultura, Desporto e Tempos Livres do Município de Freixo de Espada à Cinta.

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no artigo 36º, do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06 e nos termos dos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final, descritos no aviso de abertura, a publicar na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Métodos de Seleção - Nos termos do artigo 5.º da Portaria, conjugada com o artigo 36.º da LTFP, serão utilizados no presente procedimento a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de seleção:

a) A **Avaliação Curricular**, 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, são, obrigatoriamente, considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, a Formação Profissional, a Experiência profissional e Avaliação do desempenho;

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos valores quantitativos das notas obtidas nos seguintes fatores:

AC= avaliação curricular;  
HAP= Habilitações académicas;  
FP= formação profissional;  
EP= experiência profissional;  
AD= avaliação de desempenho.

Sendo:

**HAP = Habilitação Académica e Profissional:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Habilitações mínimas exigidas – 12 valores;
- Habilitações 9.º ano – 14 valores;
- Habilitações 11.º ano – 16 valores;
- Habilitações 12.º ano – 18 valores .
- Habilitações superiores às legalmente exigidas – 20 valores.

**FP = Formação Profissional:** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem ações de formação – 10 valores;
- Ações de formação com duração  $\leq$  a 35 horas – 10 + 1 valores/ cada ação;
- Ações de formação com duração  $>$  35 horas – 10 + 2 valores/ cada ação;

**EP = Experiência Profissional:** Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, ponderando o seguinte:

- Até um ano – 10 valores
- Mais de 1 ano até 4 anos – 12 valores
- Mais de 4 até 6 anos – 14 valores
- Mais de 6 até 8 anos – 16 valores
- Mais 8 até 10 anos – 18 valores
- Mais de 10 anos – 20 valores

# Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

**AD = Avaliação de Desempenho:** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos:

- a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro
- Desempenho Inadequado – 10 valores
  - Desempenho Adequado – 15 valores
  - Desempenho Relevante – 20 valores

De acordo com a seguinte fórmula:

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

b) **A Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter, 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. Esta prova será 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 ponderação, para a valoração final, desta prova é de 30%.

A Entrevista de Avaliação de Competências, será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método.

c) **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 classificação final da entrevista profissional de seleção será da soma das classificações atribuídas a cada um dos parâmetros de avaliação, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para efeitos de classificação final, a avaliação curricular terá a valoração de 40 %, a entrevista de avaliação de competências terá a ponderação de 30%, a entrevista profissional de seleção terá a ponderação de 30 %.

A **ORDENAÇÃO FINAL** dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{AC} * 40 \% + \text{EAC} * 30 \% + \text{EPS} * 30 \%$$

Sendo: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; **EPS** = Entrevista Profissional de Selecção.

Parâmetros de avaliação: Nos termos do n.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no site oficial do município, em [www.freixoepadacinta.pt](http://www.freixoepadacinta.pt).

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no 1.º método de selecção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Exclusão e notificação dos candidatos: Nos termos do preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 1, do artigo 23.º, do mesmo diploma legal, para audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 24.º e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de selecção será efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na



Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta e disponibilizada na sua página eletrónica.

Publicitação da Lista de Ordenação Final - após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Freixo de Espada à cinta e disponibilizada na sua página eletrónica.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri

O Presidente: \_\_\_\_\_

(José Carlos Fernandes)

Os Vogais: \_\_\_\_\_

(Susana Maria Durana Valente)

(Telma Maria Neto Redondo)