



MUNICÍPIO DA LOURINHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - 3 postos de trabalho da carreira/ categoria de ASSISTENTE OPERACIONAL (**jardineiro**) para a Coordenação de Gestão de Infraestruturas

----- No dia sete de abril de dois mil e vinte e dois reuniu, no Edifício dos Paços do Município da Lourinhã, o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho do Presidente da Câmara de 06/04/2022, e constituído por: ----

----- Presidente: Nuno Alberto Henriques Vinagre Rodrigues Santos, dirigente da Coordenação de Gestão de Infraestruturas;--

----- Vogais: Ana Cristina Salgado dos Reis Gomes, dirigente da Coordenação de Recursos Humanos e Formação, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;-----

----- Jofre Miguel Correia Costa, Encarregado Operacional.-----

----- Definida a agenda de trabalho abaixo enunciada, e estando todos os elementos do júri presentes, deu-se início à reunião:

Ponto 1 – Objetivo, definição dos critérios de valoração, programa, e ponderação da prova prática de conhecimentos; -----

Ponto 2 – Objetivo, valoração e definição da ponderação da avaliação psicológica; -----

Ponto 3 – Objetivo, definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração, e definição da ponderação da avaliação curricular; -----

Ponto 4 – Objetivo, valoração e definição da ponderação da entrevista de avaliação de competências; -----

Ponto 5 – Objetivo, parâmetros e definição da ponderação da entrevista profissional de seleção; -----

Ponto 6 – Sistema de classificação e ordenação final; -----

Ponto 7 – Abertura do procedimento; -----

Ponto 8 – Disposições finais. -----

----- Assim, e relativamente a cada um dos pontos, o júri deliberou: -----

Ponto1 – Objetivo, definição dos critérios de valoração, programa, e ponderação da prova prática de conhecimentos

1.1 Objetivo – A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. -----

1.2 Conteúdo e duração – A prova de conhecimentos, de natureza prática e realização individual, consistirá em corte de relva e manutenção de canteiros; poda de alguns ramos em árvores ornamentais, com utilização de proteção individual e coletiva. Terá a duração de trinta minutos. -----

MUNICÍPIO DA LOURINHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

1.3 Sistema de classificação da prova de conhecimentos – A prova prática de conhecimentos será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros: -----

-----Perceção e compreensão da tarefa – coeficiente de ponderação 2 -----

-----Qualidade de realização – coeficiente de ponderação 3 -----

-----Celeridade na execução – coeficiente de ponderação 2 -----

-----Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – coeficiente de ponderação 3 -----

A valoração desta prova traduzir-se-á numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $CF = (2 \text{ PCT} + 3 \text{ QR} + 2 \text{ CE} + 3 \text{ GCT}) / 10$ -----

-----CF = Classificação final-----

-----PCT = Perceção e compreensão da tarefa -----

-----QR = Qualidade de realização -----

-----CE = Celeridade na execução -----

-----GCT = Grau de conhecimentos técnicos -----

-----2,3,2,3, = Coeficientes de ponderação-----

Perceção e compreensão da tarefa: -----

-----Muito elevada 18 a 20 valores-----

-----Elevada 15 a 17 valores-----

-----Média 10 a 14 valores-----

-----Inferior à média 0 a 9 valores-----

Qualidade de realização: -----

-----Muito Elevada 18 a 20 valores-----

-----Elevada 15 a 17 valores-----

-----Média 10 a 14 valores-----

-----Inferior à média 0 a 9 valores-----

Celeridade na execução: -----

-----Conclusão da prova antes do tempo estipulado 18 a 20 valores-----

-----Conclusão da prova no tempo estipulado 15 a 17 valores-----

-----Conclusão da prova depois do tempo estipulado 10 a 14 valores-----

-----Não conclusão da prova 0 a 9 valores-----

Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: -----

-----Muito Elevado 18 a 20 valores-----

-----Elevado 15 a 17 valores-----

MUNICÍPIO DA LOURINHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

-----Médio 10 a 14 valores-----

-----Inferior à média 0 a 9 valores-----

1.4 A ponderação da prova prática de conhecimentos na fórmula de classificação final será de 45%. -----

Ponto 2 – Objetivo, valoração e definição da ponderação da avaliação psicológica

2. Objetivo – A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as 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. -----

2.1 Valoração – A avaliação psicológica será valorada com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as valorações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

2.2 Ponderação – A ponderação deste método, na fórmula final, será de 25%. -----

Ponto 3 – Objetivo, definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração, e definição da ponderação da avaliação curricular

3.1 Objetivo – 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, com base no respetivo *Curriculum Vitae* e documentos comprovativos. -----

3.2 Critérios de apreciação e ponderação – Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores: habilitação literária (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD), esta última correspondente aos últimos 3 anos de exercício de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A classificação final da avaliação curricular será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultante da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a considerar de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HA = Habilitações Literárias -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação de Desempenho -----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores da avaliação curricular são: -----

MUNICÍPIO DA LOURINHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

3.2.1 Habilitações Literárias – são consideradas cumulativamente, até totalizarem um máximo de 20 valores: -----

Escolaridade obrigatória – 14 valores -----

Acresce por cada nível de escolaridade completo, para além da escolaridade obrigatória – 2 valores. -----

A habilitação literária não poderá ser substituída por formação ou experiência profissional relevante. -----

3.2.2 Formação Profissional – considera-se o número de horas das ações de formação e seminários frequentados, na área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente atestadas através de documentos comprovativos, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos duração, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

-----Igual ou superior a 150 horas – 20 valores -----

-----De 120h a 149horas – 18 valores -----

-----De 61 a 119horas – 16 valores -----

-----De 36h a 60horas – 12 valores -----

-----De 8h a 35horas – 8 valores -----

-----De 1 a 7 horas – 4 valores -----

-----Sem ações de formação – 0 valores. -----

Sempre que o documento comprovativo não determine em concreto a carga horária, será considerado:-----

-----7 horas – dia completo de frequência de ação de formação; -----

-----35 horas – semana completa de frequência de ação de formação. -----

3.2.3 Experiência profissional – avalia-se a atividade profissional desenvolvida na área do posto de trabalho a ocupar, independentemente da natureza do vínculo laboral à entidade empregadora incluindo, prestações de serviços, estágios profissionais e programas e medidas de emprego do IEFP, exceto estágios curriculares e voluntariado. A soma da avaliação da experiência profissional não poderá exceder 20 valores: -----

-----a) 0,15 valores por cada mês de atividade efetivamente realizada; -----

-----b) 0,30 valores por cada mês de atividade profissional idêntica ao anterior, mas exercida diretamente para uma autarquia local. -----

3.2.4 Avaliação de Desempenho – será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

MUNICÍPIO DA LOURINHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

----- A valoração da AD considerará a menção qualitativa da avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios e fórmula: $AD = (AD1 + AD2 + AD3) / 3$. -----

CRITÉRIOS: -----

a) Lei nº 10/2004, de 22./03, e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14/05: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Necessita de Desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores; -----

b) Lei nº 66-B/2007, de 28/12: Excelente – 20 valores; Relevante – 16 valores; Adequado – 12 valores; Inadequado – 8 valores; -----

c) Caso se verifique a inexistência de avaliação, devidamente fundamentada, ou avaliação de acordo com outro diploma legal, serão atribuídos 10 valores. -----

----- Para efeitos de Avaliação Curricular, os candidatos deverão juntar ao requerimento de admissão ao procedimento concursal, ou ao *Curriculum Vitae*, os documentos comprovativos das habilitações académicas, experiência profissional, formação profissional e declaração atualizada emitida pelo serviço a que o candidato pertence, no caso de trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público, da qual conste:-----

– A modalidade de relação jurídica de emprego público detida;-----

– A carreira e categoria em que se encontra inserido;-----

– A remuneração auferida (posição e nível remuneratórios);-----

– O tempo de serviço na carreira e na categoria para a qual o procedimento concursal é aberto;-----

– A caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último, no caso dos trabalhadores em situação de valorização profissional, com identificação das atividades desempenhadas;-----

– As menções quantitativas e qualitativas da avaliação do desempenho dos últimos três anos em exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, com respetiva fundamentação.-----

----- A não junção de documentos comprovativos dos elementos constantes do *Curriculum Vitae* implica que não sejam considerados para efeitos de Avaliação Curricular. -----

3.3 A ponderação da Avaliação Curricular na fórmula de classificação final será de 45%. -----

Ponto 4 – Objetivo, valoração e definição da ponderação da entrevista de avaliação de competências

4. 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, e baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. -----

MUNICÍPIO DA LOURINHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

----- Este método será aplicado por técnico devidamente habilitado com o curso de formação “Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)”, o qual conceberá o guião, associando-o a uma grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. Estes documentos constarão da ata referente à aplicação do método. -----

4.1 A entrevista de avaliação de competências 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. -----

4.2 Ponderação – A ponderação deste método, na fórmula final, será de 25%. -----

Ponto 5 – Objetivo, parâmetros e definição da ponderação da entrevista profissional de seleção

5. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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. -----

----- Este método é público e terá a duração máxima de trinta minutos por candidato. Será aplicado pelo júri do procedimento concursal, o qual elaborará uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. Estes documentos constarão da ata referente à aplicação e classificação da entrevista aos candidatos. -----

5.1 A classificação da entrevista profissional de seleção obedecerá aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples da classificação de cada parâmetro a avaliar: -----

a) Qualidade da experiência profissional – na sua análise será considerado o grau de capacidade de desenvolvimento e variedade de conhecimentos práticos e técnicos apreendidos no exercício efetivo de atividades semelhantes, bem como a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que concorre, designadamente do ponto de vista da sua complexidade e nível de responsabilidade; -----

b) Capacidade de comunicação – na sua análise procurar-se-á avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral, a fluência e riqueza da expressão verbal, seu caudal, transparência de ideias, sequência lógica do raciocínio e capacidade de síntese; -----

c) Capacidade de relacionamento interpessoal – analisará a postura e adequação do contacto interpessoal, nomeadamente a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo

MUNICÍPIO DA LOURINHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade de integração em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;-----

d) Motivação – na sua análise serão consideradas quer as motivações profissionais quer outras dos candidatos, tendo por referência as exigências do lugar a que se candidatam e a capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa. -----

5.2 Ponderação – A ponderação deste método na fórmula de valoração final será de 30%. -----

Ponto 6 – Sistema de classificação e ordenação final

----- Na ordenação final será adotada a escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos e os candidatos que não compareçam para a sua realização, não lhes sendo aplicado o seguinte. -----

6.1 A ordenação final (OF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas: -----

a) $OF = (45\% \times PC) + (25\% \times AP) + (30\% \times EPS)$ -----

Sendo que: -----

OF – ordenação final; -----

PC – prova de conhecimentos; -----

AP – avaliação psicológica; -----

EPS – entrevista profissional de seleção -----

Ou

b) $OF = (45\% \times AC) + (25\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$, para os candidatos que reúnam as condições referidas no art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores no formulário de candidatura. -----

Sendo que: -----

OF – ordenação final; -----

AC – avaliação curricular; -----

EAC – entrevista de avaliação de competências. -----

EPS – entrevista profissional de seleção -----

6.2 Em caso de empate, a ordenação final obedecerá ao disposto no art.º 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atual. -----



MUNICÍPIO DA LOURINHÃ
CÂMARA MUNICIPAL

Ponto 7 – Abertura do procedimento

----- Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da portaria supracitada, a abertura do procedimento será feita por publicação de aviso no Diário da República por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) na íntegra, na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município da Lourinhã, por extrato, a partir da data de publicação na BEP. -----

Ponto 8 – Disposições finais

----- O júri deliberou ainda, por unanimidade, que a presente ata esteja disponível na área de Recursos Humanos a fim de ser facultada aos candidatos que a solicitem e seja publicada na página eletrónica do Município. -----

----- Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes. -----

O Júri

Nuno Alberto Henriques Vinagre Rodrigues Santos

Ana Cristina Salgado dos Reis Gomes

Jofre Miguel Correia Costa