



MUNICÍPIO DA LOURINHÃ  
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO para 2 postos de trabalho da carreira/ categoria de ASSISTENTE OPERACIONAL (**auxiliar de serviços gerais**) para a Coordenação de Gestão de Infraestruturas.

----- No dia vinte e oito de janeiro 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 27/01/2021, 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: -----

Ponto 1 – 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 na pintura de muros, limpeza de arruamento ou espaço verde com roçadora. 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: -----

----- $CF = (2 PCT + 3 QR + 2 CE + 3 GCT) / 10$ -----

-----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 em cada fase intermédia do método através das menções de Apto e Não Apto, sendo progressivamente eliminados os candidatos considerados não aptos. Na última fase do método, para os candidatos que o completarem, serão atribuídos 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 -----

**MUNICÍPIO DA LOURINHÃ**  
CÂMARA MUNICIPAL

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

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 comprovadas através de fotocópias de certificados, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos duração, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

-----Iguar 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 formula:  $AD = (AD1 + AD2 + AD3) / 3$ . -----

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; Necesita 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 cópias 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](http://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