



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE
CÂMARA MUNICIPAL

ATA nº1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA
MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO – UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA
DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PARA A DIVISÃO DE OBRAS, URBANISMO E GESTÃO DO
TERRITÓRIO – SETOR DE TRANSPORTES E SERVIÇOS GERAIS**

Aos vinte e oito dias do mês de fevereiro de 2022, pelas 10 horas, nesta vila de Pedrógão Grande e no edifício dos Paços do Concelho, encontravam-se reunidas, Sandra Isabel Nunes Martins, Técnica Superior, Presidente do Júri, Isaura Maria Antão, Coordenadora Técnica e Sandra Cristina Henriques Barata, Assistente Técnica na qualidade de membros do Júri do Procedimento Concursal Comum para a contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional, para a Divisão de Obras, Urbanismo e Gestão do Território – Seção de Transportes e Serviços Gerais, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo.

Aberta a reunião pela Presidente do Júri e nos termos previstos na alínea c) do nº2 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, procedeu-se à definição dos parâmetros de avaliação, à sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção. Após análise, ponderada e atenta por parte dos elementos que compõem o júri, relativa à questão objeto da presente reunião, a Presidente do Júri, nos termos do nº 1 do artigo 15º da Portaria nº125-A/2019 de 30 de abril, colocou à votação a seguinte proposta de parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:

I.

a) **Prova de conhecimentos** destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função a concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta, apenas da legislação infra indicada, em suporte de papel, não anotada nem



Aut. Santos
B

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE
CÂMARA MUNICIPAL

comentada, podendo ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, e, terá a duração de 30 minutos (uma única fase).

Não é permitida, durante a realização da prova, a utilização de qualquer equipamento que possibilite o acesso à internet, designadamente telemóvel, tablet ou outros.

A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temática abaixo descrita, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente data até à data da realização da prova de conhecimentos:

Legislação e/ou bibliografia necessária à realização da Prova Teórica de Conhecimentos:

Lei nº35/2014 de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Lei nº75/2013 de 12 de setembro; Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Pedrógão Grande, publicado em Diário da República, 2ª Série – Nº 205, de 2020-10-21; Orientação nº 14/2020 da DGS - Infecção por SARS-CoV-2 (COVID-19)- Limpeza e desinfeção de superfícies em estabelecimentos de atendimento ao público ou similares.

b) Avaliação Psicológica obedecerá ao estatuído na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. O perfil de competências definido compreende o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção destinada a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e



[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE
CÂMARA MUNICIPAL

entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos critérios a avaliar, designadamente o interesse pelo lugar e a experiência profissional, os conhecimentos específicos e a formação adequada; a capacidade de expressão e compreensão verbal e capacidade de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: elevado -20 valores; bom -16 valores; suficiente – 12 valores; reduzido -8 valores e insuficiente -4 valores.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF=PC(40\%) +AP (30\%) +EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

II.

Opção por métodos de seleção nos termos do nº2 do artigo 36º da LGTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham



[Handwritten signature and initials in blue ink]

MUNICÍPIO DE PEDRÓGOA GRANDE
CÂMARA MUNICIPAL

desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular destinada a analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formalização realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações Académicas do grau exigido - 18 valores.

Habilitações Académicas de grau superior ao exigido (em áreas de relevância) - 19 valores

Doutoramento em áreas de relevância - 20 valores

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

O fator formação profissional tem a seguinte pontuação:

Sem ações de formação.....10 valores

Frequência de até 140 horas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover.....12 valores

Frequência de entre 140 e 280 horas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover15 valores

Por cada ação de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover para além das 280 horas referidas no ponto anterior, atribuição de um valor adicional, até ao limite de20 valores



Def. Martins
8

MUNICÍPIO DE PEDRÓGOA GRANDE
CÂMARA MUNICIPAL

A pontuação total a atribuir neste fator não pode ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Experiência Profissional: onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadores do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

Sem experiência – 8 valores

Menos de 6 meses – 12 valores

Mais de 6 a 12 meses -14 valores

Mais de 12 meses e até 18 meses – 16 valores

Mais de 18 meses e até 24 meses – 18 valores

Mais de 24 meses- 20 valores

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para análise de experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho: devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Desempenho inadequado.....4 valores

Sem Avaliação.....10 valores

Desempenho adequado.....15 valores



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE
CÂMARA MUNICIPAL

Desempenho relevante.....18 valores

Desempenho excelente.....20 valores

Avaliação curricular será ponderada da seguinte forma:

AC=HA (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA=Habilitação Académica

FP=Formação Profissional

EP=Experiência Profissional

AD=Avaliação Desempenho

b)Entrevista de Avaliação de Competências destinada a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Na entrevista de avaliação de competências são consideradas e ponderadas o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A entrevista de avaliação de competências é 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.

b)Entrevista Profissional de Seleção destinada a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado.

O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos critérios a avaliar, designadamente o interesse pelo lugar e a experiência



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE
CÂMARA MUNICIPAL

profissional, os conhecimentos específicos e a formação adequada; a capacidade de expressão e compreensão verbal e capacidade de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: elevado -20 valores; bom -16 valores; suficiente – 12 valores; reduzido -8 valores e insuficiente -4 valores.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF=AC(40\%) +EAC(30\%)+EPS(30\%)$$

EM que:

OF – Ordenação Final

AC- Avaliação Curricular

EAC -Entrevista de Avaliação de Competências

EPS- Entrevista Profissional de seleção

A aplicação dos métodos de seleção avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências será da competência de entidade a designar por despacho do Presidente da Câmara Municipal.

A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, artigo 26º da portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

Discutida a proposta, a Presidente do Júri interpelou os dois vogais, no sentido de os mesmos efetuarem a sua votação, tendo ambos respondido que concordavam com a proposta apresentada.



MUNICÍPIO DE PEDRÓGAO GRANDE
CÂMARA MUNICIPAL

De seguida, o Júri deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção.

Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Presidente do Júri a presente reunião, sendo que para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri

Jandira Isabel Diniz Freitas

Isaura Maria

Luís