



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

-----Aos dezasseis dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um, nesta Vila de Ponte da Barca, Edifício dos Paços do Município e Sala de Reuniões, pelas nove horas e vinte minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, Área de Serviços Gerais - Assegura a limpeza e conservação das instalações; colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxilia a execução de cargas e descargas; realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas simples não especificadas de carácter manual exigindo esforço físico e conhecimentos práticos, sob a presidência de José Pedro de Oliveira Carneiro, na qualidade de presidente do júri, estando presentes os vogais efetivos, José Carlos dos Santos Bago e Maria do Rosário Gomes da Silva.-----

-----Tevê a reunião em vista definir os critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas de seleção.-----

-----De acordo com a deliberação da Câmara Municipal de vinte e três de julho de dois mil e vinte e nos termos do artigo trinta e seis da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei número trinta e cinco, de vinte de junho de dois mil e catorze (LTFP), na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são: a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica. Caso o candidato se encontre na situação prevista no número dois do artigo trinta e seis da LTFP, os métodos de seleção são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências. Terão como método complementar a entrevista profissional de seleção.-

-----A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função inerente ao posto de trabalho. A prova de conhecimentos será escrita, com consulta, de realização individual e incide sobre conteúdos genéricos e específicos diretamente relacionados com as exigências da função. É efetuada em suporte de papel, tem a duração máxima de sessenta minutos, será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo considerada até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas:-----

-----Decreto-lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual— Código do Procedimento Administrativo; Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei nº 75/2013, de 12 de setembro,



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signatures in blue ink]

na sua redação atual — Regime jurídico das autarquias locais; Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Regulamento de Funcionamento do Pavilhão Desportivo Municipal de Ponte da Barca, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 184, em 24 de setembro de 2007; Regulamento de Funcionamento do Complexo de Piscinas Municipais de Ponte da Barca, publicado no apêndice nº 158, 2ª série, nº 231, em 2 de dezembro de 2005; Regulamento do Estádio Municipal de Ponte da Barca, publicado no Aviso (extrato) nº 759/2014, na 2ª série do Diário da República, nº 11, em 16 de janeiro de 2014.-----

-----Todos os regulamentos estão disponíveis em www.cmpb.pt (Viver/Área do Município/Regulamentos).-----

-----Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas até à data da realização da prova.-----

-----Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar a legislação/bibliografia simples (não anotada), constante do programa da prova, em suporte papel, não podendo, em caso algum, recorrer à utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico.-----

-----Os candidatos que compareçam à prova de conhecimentos com atraso de quinze minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.-----

-----A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo este método comportar uma ou mais fases.-----

-----A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto ou Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.-----

-----Considerando que à data o júri não tem como identificar a entidade que irá aplicar a avaliação psicológica, a decisão sobre as fases da avaliação psicológica, será oportunamente tomada.-----

-----A avaliação psicológica valorada com Reduzido ou Insuficiente é eliminatório do procedimento.-----

-----A entrevista profissional de seleção destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, a capacidade de relacionamento interpessoal, a motivação e interesse, a objetividade, qualificação e perfil para o cargo.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

-----Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles.-----

-----O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. São considerados os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos que correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final convertido nos seguintes termos:-----

-----Igual ou superior a dezoito – Nível Elevado- 20,00 valores;-----

-----Igual ou superior a catorze e inferior a dezoito – Nível Bom- 16 valores;-----

-----Igual ou superior a dez e inferior a catorze – Nível Suficiente-12 valores;-----

-----Igual ou superior a seis e inferior a dez – Nível Reduzido- 8 valores;-----

-----Inferior a seis – Nível Insuficiente - 4 valores.-----

-----Os fatores de apreciação da entrevista profissional de seleção são tomados nas seguintes aceções:-----

-----*Capacidade de comunicação* – Avaliará a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----

-----*Capacidade de relacionamento interpessoal* – Avaliará a capacidade de ação, relacionamento e organização através de atitudes e tomada de posições perante os problemas apresentados;-----

-----*Motivação e interesse* – Avaliará a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse pelas funções do posto de trabalho, por experiência mais variada e melhoria salarial;-----

-----*Objetividade, qualificação e perfil para o cargo* – Terá por objetivo detetar o conhecimento sobre as funções do posto de trabalho, bem como o empenho em acompanhar o desenvolvimento das novas tecnologias que respeitem de modo global a consecução das atribuições do serviço onde trabalha;-----

-----*Experiência profissional* – Avaliará a experiência do candidato na área do posto de trabalho para a qual é aberto o procedimento concursal.-----

-----Cada um destes fatores de apreciação compreenderá cinco níveis:-----

-----1º. Nível- Elevado- 20 valores;-----

-----2º. Nível- Bom- 16 valores;-----

-----3º. Nível- Suficiente- 12 valores;-----

-----4º. Nível- Reduzido- 8 valores;-----

-----5º. Nível- Insuficiente- 4 valores.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

- e que serão assim definidos:-----
- 1 – Capacidade de comunicação:-----
- 1º. Nível- Posse de elevada capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----
- 2º. Nível- Posse de boa capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----
- 3º. Nível – Posse de razoável capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----
- 4º. Nível – Posse de alguma capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----
- 5º. Nível – Posse de pouca capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----
- 2 – Capacidade de relacionamento interpessoal:-----
- 1º. Nível- Posse de elevada capacidade de relacionamento e superação dos problemas e muito bons conhecimentos e prática organizativa;-----
- 2º. Nível – Posse de boa capacidade de relacionamento e superação dos problemas e bons conhecimentos e prática organizativa;-----
- 3º. Nível – Posse de razoável capacidade de relacionamento e superação dos problemas e razoável conhecimento e prática organizativa;-----
- 4º. Nível – Posse de alguma capacidade de relacionamento e superação dos problemas e poucos conhecimentos e prática organizativa;-----
- 5º. Nível – Posse de pouca capacidade de relacionamento e superação dos problemas e raros conhecimentos e prática organizativa;-----
- 3 – Motivação e interesse:-----
- 1º. Nível- Posse de elevada direção e muito intenso sentido de interesse, para o lugar;-----
- 2º. Nível- Posse de boa direção e sentido de interesse, para o lugar;-----
- 3º. Nível- Posse de suficiente direção e sentido de interesse, para o lugar;-----
- 4º. Nível – Posse de alguma direção e sentido de interesse, para o lugar;-----
- 5º. Nível – Posse de pouca direção e sentido de interesse, para o lugar;-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

-----4 – Objetividade, qualificação e perfil para o cargo:-----

-----1º. Nível – Quando evidencie elevado conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e elevado empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----2º. Nível – Quando manifeste grande conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e grande empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----3º. Nível – Quando manifeste algum conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e algum empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----4º. Nível – Quando manifeste pouco conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e pouco empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----5º. Nível – Quando não evidencie conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e nenhum empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----5 – Experiência profissional:-----

-----1º. Nível – Quando evidencie elevada experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal;-----

-----2º. Nível – Quando manifeste relevante experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal;-----

-----3º. Nível – Quando manifeste suficiente experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal;-----

-----4º. Nível – Quando manifeste pouca experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal;-----

-----5º. Nível – Quando manifeste ausência de experiência profissional no exercício de funções na área para a qual é aberto o procedimento concursal;-----

-----A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação de desempenho, e será obtida com base na seguinte fórmula:-----

----- $AC = HA \times 15\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 25\%$, em que, AC = avaliação curricular; HA = habilitação académica, FP = formação profissional, EP = experiência profissional e AD = avaliação de desempenho.-----

-----O fator das habilitações académicas (HA), será pontuado de acordo com os seguintes critérios:-----

-----Escolaridade obrigatória- 15,00 valores;-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

(Handwritten signatures)

- Superior à escolaridade obrigatória- 20,00 valores;-----
- Para o fator da *formação profissional (FP)*, considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função comprovadas através de certificado, obtidas após a habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho, com limite de 20,00 valores.-----
- Ações de formação de duração igual ou inferior a doze horas – 3,00 valor cada;-----
- Ações de formação de duração superior a doze horas – 4,00 valores cada;-----
- Os certificados que não mencionem as horas de formação, considera-se seis horas por cada dia frequentado.-----
- Para o fator da *experiência profissional (EP)*, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, será pontuado de acordo com os seguintes critérios:-----
- Experiência profissional igual ou inferior a três anos – 5,00 valores;-----
- Experiência profissional superior a três e inferior ou igual a cinco anos – 10,00 valores;-----
- Experiência profissional superior a cinco anos e inferior ou igual a dez anos- 15,00 valores.-----
- Experiência profissional superior a dez anos - 20,00 valores.-----
- Para o fator da *avaliação de desempenho (AD)*, considerar-se-á a menção obtida na avaliação de desempenho relativa ao biénio de 2017/2018, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho, em que:-----
- 4 a 5 - Mérito excelente – 20,00 valores;-----
- 4 a 5 – Desempenho Relevante- 15,00 valores;-----
- 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;-----
- 1 a 1,999 – Desempenho inadequado – 8,00 valores;-----
- Os candidatos que não foram sujeitos a avaliação de desempenho ou que o processo avaliativo não esteja concluído, será atribuída a nota de 10,00 valores.-----
- Os candidatos possuidores de habilitações literárias, formação profissional ou experiência profissional obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previstos pela legislação portuguesa aplicável.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signatures]

-----Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos da avaliação curricular.-----

-----A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

-----A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

-----Considerando a caracterização do posto de trabalho, o perfil de competências é o seguinte:-----

-----Realização e orientação para resultados - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

-----Orientação para o serviço público: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha.-----

-----Adaptação e melhoria contínua: capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.-----

-----Organização e método de trabalho: capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.-----

-----Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.-----

-----Para a valoração da entrevista de avaliação de competências é considerada a seguinte escala:-----

-----Zero competências presentes – 4,00 valores (Insuficiente)-----

-----Uma competência presente – 8,00 valores (Reduzido)-----

-----Duas ou três competências presentes – 12,00 valores (Suficiente)-----

-----Quatro competências presentes – 16,00 valores (Bom)-----

-----Cinco competências presentes – 20,00 valores (Elevado)-----

-----Nos termos do número dois da alínea a) do artigo dezassete da Portaria número cento e vinte e cinco A de trinta de abril de dois mil e dezanove, na sua atual redação, o Júri delibera que a verificação do preenchimento dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA
CÂMARA MUNICIPAL

-----A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:-----

----- $CF = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$, ou $CF = AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%$, em que: CF = classificação final; PC = prova de conhecimentos; AP = avaliação psicológica e EPS = entrevista profissional de seleção; AC= avaliação curricular e EAC = entrevista de avaliação de competências.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, quando eram onze horas, da qual foi lavrada a presente ata que, após lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

Os membros do júri:

Presidente, _____

Vogal, _____

Vogal, _____