



A.
B.
C.

Município da Chamusca

Ata nº 1

Reunião de Júri do procedimento concursal comum para ocupação de 2 postos de trabalho de Assistente Operacional, na área profissional de Pedreiro de Construção Civil

Ao décimo quarto dia do mês de junho do ano de dois mil a dezassete, pelas 10 horas, na sala amarela no Edifício dos Paços do Concelho Chamusca, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 07 de junho de 2017.

Presentes:

Presidente: Eng^a Evelina Maria Ribeiro Arrabaça Cebola Gonçalves Mendes, Chefe da Divisão de Urbanismo, Planeamento, Obras e Ambiente.

Vogais efetivos: Técnico Superior, Eng^a Ana Isabel Moreira Costa Ferreira que substituirá a presidente nas faltas e impedimentos e Técnico Superior, Eng^a. Tiago Pedro Carvalho Jerónimo.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.

1.1 Métodos obrigatórios

1.1.1 Prova Prática de conhecimentos

1.1.2 Avaliação Curricular

1.1.3 Entrevista de Avaliação de Competências

1.1.4 Avaliação Psicológica

1.2 Métodos facultativos

1.2.1 Entrevista Profissional de Seleção.

1.3 Sistema de classificação final.

2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o Júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:



- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovado pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova prática de conhecimentos e Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1 – Prova prática de conhecimentos

- A Prova prática de conhecimentos assumirá a forma prática, é individual, terá a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre o seguinte programa:
 - Executar aproximadamente 1m² de parede de tijolo assente a ½ vez, utilizando os EPI'S (equipamento de proteção individual) adequados;
 - Verificar desempenho e verticalidade das superfícies;
 - Aplicação de reboco com argamassa a executar na prova aos traços adequados, incluindo a sua correta aplicação em ambas as faces;
 - Executar ½ fio.

A Prova prática de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte após a sua realização.

Na prova prática de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.2 . Avaliação Curricular.

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores:



- a) Habilitação Académica ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) Experiência Profissional, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau da complexidade da mesma.
- d) Avaliação de desempenho, relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 10 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.



b) Formação Profissional (FP)

A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos, na área a concurso.

A valoração do fator FP terá expressão de 0 a 20 valores, consoante a duração total de ações devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, de acordo com a seguinte grelha:

Horas de formação	Classificação (valores)
Até 10h	8
Entre 11 e 35h	12
Entre 36 e 70h	16
Mais de 71h	20

c) Experiência Profissional (EP)

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfactores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no curriculum da candidatura.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP=50\% TS+ 50\%C$$

Sendo:

EP – valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfactor Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:



A
9

Meses	Classificação (valores)
0 a 12	10
13 a 48	12,5
49 a 53	15
54 a 63	17,5
64 ou mais	20,00

A avaliação do subfactor **Complexidade** resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma.	8 valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 valores
Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	16 valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 valores

d) Avaliação de desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos.



Nos termos do nº 3 do artigo 11º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, caso os candidatos por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuído 12 valores.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

Escala do SIADAP	Valoração
1,000 – 1,499	4 valores
1,500 – 1,999	8 valores
2,000 – 3,999	12 valores
4,000 – 4,499	16 valores
4,500 – 5,000	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

Relativamente à Entrevista de Avaliação de Competências, deliberou o júri por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelo júri do procedimento concursal.

Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração mínima de 30 minutos e não excederá os 60 minutos.

O guião da Entrevista de Avaliação de Competências será disponibilizado para consulta no dia útil a seguir ao da aplicação do mesmo.

1.1.4. Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica obedecerá ao disposto no artigo 10º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta em anexo da presente Ata e da qual faz parte integrante.

A Avaliação Psicológica terá uma única fase – Aplicação de testes.



1.2.2. Entrevista Profissional de Seleção

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

Fator de avaliação	Assunto a abordar
F1 - Motivação e Interesses Profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais.
F2 - Relacionamento Interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho.
F3 - Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

F1- Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado



16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

F2 - Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou uma análise pouco critica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado
16,00	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e critica sobre os seus



A.
G.

	pontes fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
--	---

F3- Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamento da Classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando um a atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

A valoração da EPS obedece ao disposto nos nºs 6 e 7 do artigo 18º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, e será atual, e será calculada através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{F1+F2+F3}{3}$$

3

Sendo:

EPS – Entrevista profissional de seleção

F1, F2, F3 – Avaliação de cada um dos fatores de avaliação

1.3. Sistema da classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:



Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular – 30%;

Entrevista de Avaliação de Competências – 40%;

Entrevista Profissional de Seleção – 30%

Sendo nesses casos a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

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

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1

Prova de conhecimentos – 40%

Avaliação Psicológica – 30%

Entrevista Profissional de Seleção – 30%

A fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

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

A Valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 18º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação atual, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método.

Nos termos dos nºs 12 e 13 do artigo 18º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação atual, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de Não apto num dos métodos ou fases, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri por unanimidade que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Deliberou, também o júri, por unanimidade que caso o número de candidatos admitidos seja não inferior a 100, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 8º da portaria nº 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação atual.



Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS – “Motivação e Interesses Profissionais.”

2º Candidato residente no concelho da Chamusca.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

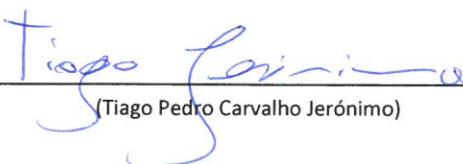
O Júri



(Evelina Maria Cebola Mendes)



(Ana Isabel Moreira Costa Ferreira)



(Tiago Pedro Carvalho Jerónimo)