



MUNICÍPIO DE VILA FLOR
CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 2 POSTOS DE TRABALHO NA CARREIA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA DE CANALIZADOR), EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR.

ATA N.º 2

Aos vinte e oito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, no Gabinete do Chefe da Unidade Orgânica de 3º Grau, Urbanismo e Obras, pelas 14:10 horas, reuniu o Júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, nomeado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Vila Flor, datado de 11/03/2019, estando presentes os seguintes membros:

Presidente: António Rodrigues Gil, Técnico Superior (Engenharia Civil) da Câmara Municipal de Vila Flor;

Primeiro Vogal Efetivo: Alípio António Rodrigues Meireles, Encarregado Operacional da Câmara Municipal de Vila Flor, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Segundo Vogal Efetivo: António Manuel Fernandes Cruz, Encarregado Operacional da Câmara Municipal de Vila Flor.

A reunião teve por objetivo proceder ao aditamento à sua ata número um, de dois de outubro de dois mil e dezanove, que definiu os parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método de seleção, grelhas e respetivas fórmulas de classificação, em virtude de a mesma não ter contemplado a fórmula de classificação final dos possíveis candidatos que se incluam no universo a que se refere o número 2 do artigo 36.º da Lei LGTFP- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, *"no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:*

a) Avaliação curricular, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função".

Assim, para aqueles candidatos, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

Obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Avaliação de Competências (EAC);

Complementares: Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;



MUNICÍPIO DE VILA FLOR CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Os métodos de seleção são aplicados aos candidatos pela ordem que se encontram identificados nesta ata.

O Primeiro método de seleção, Avaliação Curricular, é aplicado a todos os candidatos que venham a ser admitidos ao procedimento concursal pelo Júri do Procedimento;

Os métodos de seleção seguintes serão aplicados a todos os candidatos que venham a obter pelo menos 9,50 valores no método de seleção anterior.

O Júri deliberou, por unanimidade:

Valoração dos métodos de seleção:

1. Cada método de seleção ou fase é eliminatório, sendo excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção ou nas fases que possam comportar os métodos de seleção, não se aplicando ao candidato o método ou fase imediatamente seguinte e serão expressos numa escala de 0 a 20 valores.
2. Os métodos de seleção terão uma classificação expressa de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética com a ponderação de 50% para a Avaliação Curricular, 30% para a Entrevista de Avaliação de Competências e 20% para a Entrevista Profissional de Seleção.

Valoração da Ordenação Final dos Candidatos

$OF = (AC * 50\%) + (EAC * 30\%) + (EPS * 20\%)$, nos termos do n.º 2 do artigo 5.º e do n.º 2 do artigo 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Sendo que:

OF=Ordenação Final

AC=Avaliação Curricular

EAC=Entrevista de Avaliação de Competências

EPS=Entrevista Profissional de Seleção

Avaliação Curricular

Será expressa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes

Habilitação Académica de Base (HAB);

Experiência Profissional (EP);

Formação Profissional (FP);

Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = 0,25HAB + 0,25EP + 0,25FP + 0,25AD$ -

Em que:



MUNICÍPIO DE VILA FLOR
CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

HAB = Habilitação Académica de Base

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Considerando-se como fatores para avaliação curricular:

Habilitação Académica Base (HAB), graduada de acordo com a seguinte pontuação:

b) 18 valores – Habilitações superiores às exigidas ;

c) 16 valores – Habilitações exigidas de acordo com a idade dos candidatos.

Experiência Profissional (EP) – tempo de serviço no exercício efetivo das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no mapa de pessoal do Município de Vila Flor de acordo com a seguinte pontuação:

a) 20 valores – 5 anos ou mais de tempo de serviço;

b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos de tempo de serviço;

c) 12 valores – 1 ano ou mais e menos de 3 anos de tempo de serviço;

d) 10 valores – inferior a 1 ano de tempo de serviço;

Formação Profissional (FP) – formação profissional direta ou indiretamente relacionada com a área funcional a recrutar, será valorada com o mínimo de dez (10) valores a atribuir a todos os candidatos, à qual acresce, até ao máximo de vinte (20) valores o seguinte:

a) 1 valor, por ação de formação – Formação diretamente relacionada com a área funcional, para formações até 7 horas;

b) 2 valores por ação de formação – Formação diretamente relacionada com a área funcional, para formações superiores a 7 horas;

Avaliação de desempenho (AD) – A avaliação do desempenho, será traduzida em menção quantitativa, de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C)/3$.

Em que A, B e C correspondem respetivamente às três últimas avaliações do desempenho.

Cada Avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte correspondência:

a) < 2 – 10 valores;

b) >= 2 e < 3 – 12 valores;

c) >= 3 e < 4 – 16 valores;

d) >= 4 – 18 valores.

e) No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativamente a qualquer um períodos ser-lhe á atribuída a valoração mínima, relativamente a esse período

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, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função de acordo com guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir mencionados:

Realização e Orientação para os Resultados;

Organização e Método de Trabalho;

Adaptação e melhoria contínua;



MUNICÍPIO DE VILA FLOR
CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FLOR

Trabalho de equipa e cooperação;
Iniciativa e autonomia.

Entrevista Profissional de Seleção

1. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e são avaliadas 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.
2. Serão avaliados os seguintes parâmetros:
 - Relacionamento interpessoal e trabalho de equipa;
 - Motivação e responsabilidade para com o serviço;
 - Capacidade de comunicação.

OUTRAS DECISÕES PARA O PROCEDIMENTO

Para candidatos com uma prévia relação jurídica de emprego pública por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade a entrega do currículo vitae é obrigatória.

Na avaliação curricular o júri apenas irá ter em conta as menções contantes do respetivo currículo vitae que estejam devidamente documentadas.

Quanto ao mais aplicar-se-ão as decisões constantes da ata n.º 1 do júri do procedimento datada de 22 de janeiro de 2020.

Nada mais havendo a tratar, pelas 15:00 horas, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e considerada conforme vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presente.

O Presidente



(António Rodrigues Gil)

O Primeiro Vogal Efetivo



(Alípio António Rodrigues Meireles)

O Segundo Vogal Efetivo



(António Manuel Fernandes Cruz)