



ATA DE REUNIÃO DO JÚRI N.º1

-----Ao sétimo dia de setembro de dois mil e vinte um, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de 12 postos de trabalho da categoria/carreira de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza), previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções na Divisão de Parques e Jardins, deste Município de Barcelos, constituído pelo Presidente Eng.º Pedro Miguel Costa Leal Pinto, Diretor de Departamento de Administração e Conservação do Território, e pelos vogais efetivos Eng.º José Alberto Ferreira da Costa, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos, e Eng.º Pedro Manuel Gomes Miranda, Chefe de Divisão de Parques e Jardins.-----

-----Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atualizada, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atualizada, são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a não ser que o candidato o afaste por escrito.-----

-----De acordo com o n.º 3 do art. 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, na sua redação atualizada, em conformidade com o Despacho n.º 30/2021 do Exmo. Sr. Presidente da Câmara de 7 de setembro de 2021, será faseada a aplicação dos métodos de seleção da seguinte forma:-----

-----a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular;-----

-----b) Aplicação do segundo método, avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências, e do método seguinte, entrevista profissional de seleção, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídicofuncional, até à satisfação das necessidades;-----

-----c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.-----



[Handwritten signature]
Pedro Teixeira

-----**A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma teórica escrita, com a duração de 60 minutos, sem consulta dos diplomas legais / bibliografia, valorada de 0 a 20 valores, e versará sobre os seguintes temas:-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP);-----

-----Código de Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada;-----

-----Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada;-----

-----Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada;-----

-----Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP);-----

-----Bibliografia:-----

-----Câmara Municipal de Lisboa – Departamento de Higiene Urbana, 2012, Limpeza Urbana - Manual de Procedimentos;-----

-----Sociedade Ponto Verde, Regras de Separação de Resíduos;-----

-----EDA, Fichas de Procedimento, Prevenção de Riscos – Utilização de Substâncias Perigosas;-----

-----Portaria nº 988/93, de 6 de outubro, estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual;-----

-----Outros:-----

-----Ferramentas e máquinas de trabalho para a limpeza urbana.-----

-----**A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

-----Na **Avaliação Curricular (AC)** será analisada 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, que se traduzirá na seguinte fórmula:-----

----- $AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$ -----

-----Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:-----



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

-----a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;-----

Habilitação literária exigida	18 Valores
Habilitação literária superior à exigida	20 Valores

-----b) Na **Formação Profissional (FP)** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas:-----

Sem formação profissional relevante para o exercício das funções	10 Valores
Até 25 horas de formação profissional relevante	12 valores
De 26 a 50 horas de formação profissional relevante	14 Valores
De 51 a 75 horas de formação profissional relevante	16 Valores
De 76 a 100 horas de formação profissional relevante	18 Valores
Mais de 100 horas de formação profissional relevante	20 Valores

-----Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.-----

-----c) A **Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, o que deve ser sempre comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:-----

Sem experiência	10 Valores
≤ 3 anos	12 Valores
> 3 e ≤ 6 anos	14 Valores
> 6 e ≤ 9 anos	16 Valores
> 9 e ≤ 12 anos	18 Valores
> 12 anos	20 Valores

-----d) A **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:-----

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho necessita de desenvolvimento	5 Valores
Desempenho bom/ adequado	10 Valores



Desempenho muito bom/ excelente/ relevante	20 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores

-----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada 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.-----

-----A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, através da interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, a experiência profissional, a capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e motivação. Cada um destes fatores será apreciado através de uma pergunta a elaborar pelo júri, sendo avaliada 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. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões.-----

-----A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF=40\% \times PC + 30\% \times AP + 30\% \times EPS$ ou $OF=40\% \times AC + 30\% \times EAC + 30\% \times EPS$.-----

-----Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplica o disposto no artigo 27.º da Portaria. Definiu ainda como critérios de desempate complementares, os seguintes:-----

-----a) Maior classificação obtida no parâmetro de "Experiência Profissional" no método de seleção de Entrevista Profissional de Seleção;-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O JÚRI,

(Eng.º Pedro Miguel Costa Leal Pinto)

(Eng.º José Alberto Ferreira da Costa)

(Eng.º Pedro Manuel Gomes Miranda)