



ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 10/08/2023 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 **seis (6) postos de trabalho** da categoria/carreira de **Assistente Operacional (Manutenção geral e logística)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções no **Departamento de Cultura, Turismo, Juventude e Desporto**, deste Município de Barcelos, constituído por:

Presidente: Dr. Nuno Paulo Ferreira Rodrigues, Diretor de Departamento de Cultura, Turismo, Juventude e Desporto;

Vogais Efetivos: Dr. Tiago Miguel Peixoto Carvalho, Chefe de Divisão de Juventude e Desporto e Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, 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, para ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, execução de tarefas de apoio complementares, responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário à reparação e manutenção dos mesmos, com grau de complexidade 1, designadamente:

- Assegurar a operação de limpeza e conservação das instalações;
- Colaborar nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação dos equipamentos;
- Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- Executar outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos prático;
- Assegurar a logística para a realização de eventos nos espaços culturais e desportivos do concelho assim como para os projetos onde o Município esteja envolvido;
- Zela pelos meios logísticos necessários ao bom funcionamento do serviço, sendo responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização;
- Respeita e faz respeitar as normas de proteção do ambiente, segurança higiene e saúde no trabalho, utilizando o equipamento de proteção individual em uso no local de trabalho;
- Cumprimento da política da qualidade e dos procedimentos que lhe estão aplicáveis.



Nestes termos foi deliberado por unanimidade o seguinte:

Métodos de Seleção:

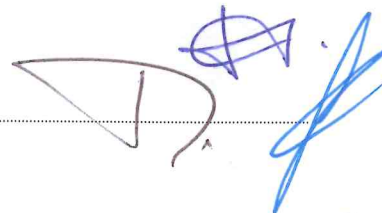
- Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, sem sequência obrigatória de aplicação.
- Caso o candidato se encontre na situação 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)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

De acordo com o n.º 1 do art. 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção, será faseada e da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método, 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 jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método, 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.

1. **Prova de Conhecimentos (PC)**: visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências e conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a desempenhar. Assumirá natureza teórica e prática, de realização individual, com a duração de 30 minutos, relacionada com as funções de manutenção geral e logística. A parte teórica será realizada de forma oral, e pretende aferir conhecimentos relacionados com a função, e a parte prática incidirá na execução de algumas tarefas inerentes à atividade, e ambas versarão sobre as seguintes matérias:

- Identificação de ferramentas e equipamentos associados à função;
- Uso e manuseamento das ferramentas e equipamentos;
- Execução de tarefas de apoio, tais como montagens de estrados palcos, pórticos, alcatifas, tarjas, zonas de segurança de apoio aos eventos (grades), montagem/ desmontagem de exposições, pinturas diversas em materiais de apoio à atividade desportiva e cultural do Município;



- Conhecimento e utilização dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual).

A prova de conhecimentos é de caráter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas, sendo que a parte teórica representará 40%, e a parte prática 60%, da nota final.

2. **Avaliação Psicológica (AP):** Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e 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. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do art. 21.º da Portaria.

3. **Avaliação Curricular (AC):** será analisada 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 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 anteriormente referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

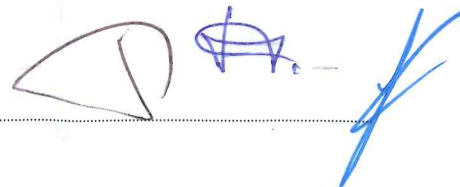
a) **Habilitação Académica (HA):** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação literária exigida	20 Valores
-------------------------------	------------

b) **Formação Profissional (FP):** serão consideradas 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, valoradas da seguinte forma:

Sem formação profissional relevante para o exercício das funções	10 Valores
Até 20 horas de formação profissional relevante	12 Valores
De 21 a 40 horas de formação profissional relevante	14 Valores
De 41 a 60 horas de formação profissional relevante	16 Valores
De 61 a 80 horas de formação profissional relevante	18 Valores
Mais de 80 horas de formação profissional relevante	20 Valores

**Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, será considerado:
Um dia = 7 horas; Uma semana = 30 horas; Um mês = 120 horas.*



c) **Experiência Profissional (EP):** Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Sem experiência	0 Valores
≤ 1 ano	10 valores
> 1 e ≤ 2 anos	12 Valores
> 2 e ≤ 3 anos	14 Valores
> 3 e ≤ 4 anos	16 Valores
> 4 e ≤ 5 anos	18 Valores
> 5 anos	20 Valores

d) **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa ao último período avaliativo, 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 bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

** Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato: 10 Valores*

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e 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 da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as competências abaixo indicadas:

- Conhecimentos e experiência;
- Trabalho em equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Orientação para a Segurança;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.



Ordenação Final (OF):

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF=100\% \times PC \text{ ou } OF=70\% \times AC + 30\% \times EAC$$

Candidatos com grau de incapacidade:

Nos termos do n.º 3 do art. 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do art.º 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Valoração dos métodos de seleção:

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

Na Prova de conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas. Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções *Apto* e *Não Apto*.

Critérios de desempate:

Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda como critérios de desempate complementares, os seguintes:

- a) Maior classificação obtida na parte prática do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP.

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

O JÚRI,

(Dr. Nuno Paulo Ferreira Rodrigues)



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

(Dr. Tiago Miguel Peixoto Carvalho)

(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)