



R.  
J.

### ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 17/08/2023 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 **dois (2) postos de trabalho** da categoria/carreira de **Assistente Operacional (Mecânico)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercerem funções na **Divisão de Serviços Urbanos, Gestão e Manutenção de Frota**, deste Município de Barcelos, constituído por:

**Presidente:** Eng.ª Maria Isabel Vilaça Machado, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos, Gestão e Manutenção de Frota;

**Vogais Efetivos:** Eng.º José Carlos da Silva Martins, Chefe de Divisão de Gestão e Conservação do Património 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:

- Deteta as avarias mecânicas nos veículos;
- Repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas a gasolina ou a diesel, bem como outros equipamentos motorizados ou não, integrados no património municipal ou cuja manutenção/gestão/conservação sejam da competência do Município;
- Executa outros trabalhos de mecânico geral;
- Afina, ensaiia e testa as viaturas reparadas;
- Realiza a manutenção e controlo de veículos, máquinas e respetivos motores;
- Regista todo o serviço realizado nos modelos aprovados no âmbito da certificação.

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)**.



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

- 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, sem sequência obrigatória de aplicação;
- 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 prática, de realização individual, com a duração de 45 minutos, relacionada com as funções de mecânico e incidirá na execução de algumas tarefas inerentes à atividade, e versará sobre as seguintes matérias:

- Escolha de ferramentas adequadas para a execução da tarefa solicitada;
- Efetuar corretamente o diagnóstico da avaria da viatura;
- Qualidade na execução da reparação da avaria ou verificação da viatura;
- Utilização do (EPI's) Equipamentos de Proteção Individual, de forma correta.

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 30%, e a parte prática 70%, 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.



*(Handwritten signatures)*

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



*R.*  
*SJ*

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 que completem o procedimento, 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:

$$OF=100\% \times PC \text{ e considerado } \underline{\text{Apto}} \text{ no método de Avaliação Psicológica ou } OF=70\% \times AC + 30\% \times EAC.$$

#### **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,

Maria Isabel Vilaça Machado  
(Eng.ª Maria Isabel Vilaça Machado)

José Carlos da Silva Martins  
(Eng.º José Carlos da Silva Martins)

Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho  
(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)