

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Assistente Técnico – Serviço de Armazém, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

**Designação:** \_\_\_\_\_

**Assunto:** Parâmetros de Avaliação

**Presidente:** Marco António Marques Ferreira, Chefe de Divisão de Manutenção da Câmara Municipal de Águeda;

**Membros do Júri:** **1.º Vogal:** Dina Matilde Sarrico Batel, Técnica Superior da Divisão de Manutenção da Câmara Municipal de Águeda;

**2.º Vogal:** João Miguel Pereira Ribeiro, Técnico Superior da Unidade Técnica de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Águeda.

**Local:** \_\_\_\_\_ **Hora:** \_\_\_\_\_

-----Aos vinte e sete dias do mês de maio de 2019, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho para Assistente Técnico – Serviço de Armazém, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes: -----

**Presidente** – Marco António Marques Ferreira, Chefe de Divisão de Manutenção da Câmara Municipal de Águeda; -----

**1º Vogal** – Dina Matilde Sarrico Batel, Técnica Superior da Divisão de Manutenção da Câmara Municipal de Águeda; -----

**2º Vogal** – João Miguel Pereira Ribeiro, Técnico Superior da Unidade Técnica de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Águeda. -----

-----Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, nos termos do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante designada por Portaria. -----

-----Considerando a necessidade premente de repor a capacidade de resposta do serviço no âmbito das atribuições que lhe estão cometidas, por carência de recursos humanos na área a que respeita o presente recrutamento, é utilizado ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria, os métodos de seleção, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção para os candidatos em geral e Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção para os 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, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

-----**Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita, revestindo natureza teórica e individual, com a duração máxima de 120 minutos e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Será permitida no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, só em formato de papel, para a sua realização, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, na sua redação atual – Estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho;
- Decreto-Lei n.º 243/1986, de 20 de agosto, na sua redação atual – Aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços.

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

-----**Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: **AC = HA x 25% + FP x 20% + EP x 30% + AD x 25%** em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. -----

**HA = Habilitação Académica:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores; -----

Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores. -----

**FP = Formação Profissional:** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos e com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma: -----

Mais de 210 horas de formação - 20 valores -----

De 140 até 210 horas de formação - 18 valores -----

De 70 até 140 horas de formação - 16 valores -----

De 35 até 70 horas de formação - 12 valores -----

Menos de 35 horas de formação - 10 valores -----

Sem formação relevante - 0 valores -----

**EP = Experiência Profissional:** considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, adquirida em funções públicas: -----

Mais de nove anos – 20 valores -----

Entre seis anos até nove anos – 18 valores -----

Entre três anos até seis anos – 16 valores -----

Entre um ano até três anos – 12 valores -----

Até um ano – 10 valores -----

Sem experiência profissional – 0 valores -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato. -----

**AD = Avaliação de Desempenho** – Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar; -----

Desempenho Inadequado – 8 valores -----

Desempenho Adequado – 10 valores -----

Desempenho Relevante – 14 valores -----

Desempenho Excelente – 20 valores -----

No caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, o valor a ser considerado na fórmula é 10 valores. -----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será 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. -----

-----**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. Será 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 e terá uma duração máxima de 30 minutos, em que são considerados os seguintes parâmetros: experiência profissional, conhecimento e capacidade para desempenho da função, motivação e interesse para a função, sentido da responsabilidade, capacidade de comunicação e fluência verbal. -----

-----A experiência profissional será analisada confrontando os candidatos com situações e/ou experiências profissionais relacionadas com o posto de trabalho. -----

-----Por conhecimento de capacidade para desempenho da função serão considerados os conhecimentos relacionados com as exigências da função. -----

-----Para apreciação da motivação e interesse para a função, os candidatos serão interrogados relativamente a esse aspeto. -----

-----No que concerne ao sentido da responsabilidade será analisada a forma de agir dos candidatos perante o exercício da função. -----

-----Por capacidade de comunicação e fluência verbal entende-se a capacidade para expressar com clareza e precisão os seus pensamentos. -----

*[Handwritten signature]*

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

-----**Valoração Final** – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas: para os candidatos em geral: **CF = (PC x 45 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. Para os 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: **CF = (AC x 35 %) + (EAC x 35 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

-----Consideram-se excluídos, os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados, que no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência ou que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção/classificação final. -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura). -----

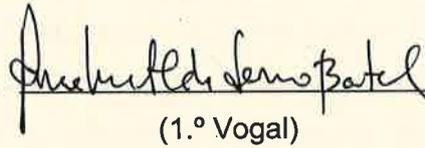
-----Habilitação académica exigida: 12.º ano de escolaridade ou equivalente, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

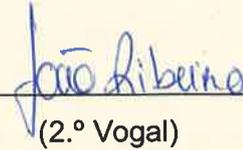
-----Nada mais havendo a deliberar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos elementos do Júri. -----

Águeda e Paços do Concelho, 27 de maio de 2019

O Júri

  
(Presidente)

  
(1.º Vogal)

  
(2.º Vogal)