



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

-----Aos vinte e oito dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte, nesta Vila de Ponte da Barca, Edifício dos Paços do Município e Sala de Reuniões, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu o júri do **procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, Serviços Gerais** - Realiza funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços em que se encontram integrados, podendo comportar esforços físicos; Responsabiliza-se por equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, sob a presidência de Marta Alexandra da Rocha Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente do júri, estando presentes os vogais efetivos, Carlos Venceslau de Oliveira Gomes e Maria do Rosário Gomes da Silva.-----

-----Teve a reunião em vista definir os critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas de seleção.-----

-----De acordo com a deliberação da Câmara Municipal de vinte e oito de novembro de dois mil e dezasseis e nos termos do artigo trinta e seis da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei número trinta e cinco, de vinte de junho de dois mil e catorze (LTFP), na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são: a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica. Caso o candidato se encontre na situação prevista no número dois do artigo trinta e seis da LTFP, os métodos de seleção são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências. Terão como método complementar a entrevista profissional de seleção.-----

-----A **prova de conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função inerente ao posto de trabalho, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será escrita, com consulta, de realização individual e incide sobre conteúdos genéricos e específicos diretamente relacionados com as exigências da função. É efetuada em suporte de papel, tem a duração máxima de sessenta minutos, será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo considerada até às centésimas e versará sobre as seguintes temáticas:-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL

-----Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual — Regime jurídico das autarquias locais; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.-----

-----Nota: Apenas é permitida a consulta a legislação/bibliografia não anotada.-----

-----Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.-----

-----A **avaliação psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo o resultado final valorado 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** destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, a capacidade de relacionamento interpessoal, a motivação e interesse, a objetividade, qualificação e perfil para o cargo.

-----O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. São considerados os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos que correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores sendo o resultado final convertido nos seguintes termos:-----

-----Inferior a seis – Nível insuficiente-----

-----Igual ou superior a seis e inferior a dez – Nível Reduzido-----

-----Igual ou superior a dez e inferior a catorze – Nível Suficiente-----

-----Igual ou superior a catorze e inferior a dezoito – Nível Bom-----

-----Igual ou superior a dezoito – Nível Elevado-----

-----Os fatores de apreciação da entrevista profissional de seleção são tomados nas seguintes aceções:-----

-----**Capacidade de comunicação** – Avaliará a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----

-----**Capacidade de relacionamento interpessoal** – Avaliará a capacidade de ação, relacionamento e organização através de atitudes e tomada de posições perante os problemas apresentados;-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL

*[Handwritten signature]*

-----**Motivação e interesse** – Avaliará a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse pelas funções do posto de trabalho, por experiência mais variada, melhoria salarial;-----

-----**Objetividade, qualificação e perfil para o cargo** – Terá por objetivo detetar o conhecimento sobre as funções do posto de trabalho, bem como o empenho em acompanhar o desenvolvimento das novas tecnologias que respeitem de modo global a consecução das atribuições do serviço onde trabalha.-----

-----Cada um destes fatores de apreciação compreenderá cinco níveis:-----

-----1º. Nível- Elevado- 20 valores;-----

-----2º. Nível- Bom- 16 valores;-----

-----3º. Nível- Suficiente- 12 valores;-----

-----4º. Nível- Reduzido- 8 valores;-----

-----5º. Nível- Insuficiente- 4 valores.-----

-----e que serão assim definidos:-----

-----**1 – Capacidade de comunicação** :-----

-----1º. Nível- Posse de elevada capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----

-----2º. Nível –Posse de boa capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----

-----3º. Nível – Posse de razoável capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----

-----4º. Nível – Posse de alguma capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----

-----5º. Nível – Posse de pouca capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;-----

-----**2 – Capacidade de relacionamento interpessoal:**-----

-----1º. Nível- Posse de elevada capacidade de relacionamento e superação dos problemas e muito bons conhecimentos e prática organizativa;-----

-----2º. Nível –Posse de boa capacidade de relacionamento e superação dos problemas e bons conhecimentos e prática organizativa;-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL

-----3º. Nível – Posse de razoável capacidade de relacionamento e superação dos problemas e razoável conhecimento e prática organizativa;-----

-----4º. Nível – Posse de alguma capacidade de relacionamento e superação dos problemas e poucos conhecimentos e prática organizativa;-----

-----5º. Nível – Posse de pouca capacidade de relacionamento e superação dos problemas e raros conhecimentos e prática organizativa;-----

-----3 – **Motivação e interesse:**-----

-----1º. Nível- Posse de elevada direção e muito intenso sentido de interesse, para o lugar;-----

-----2º. Nível- Posse de boa direção e sentido de interesse, para o lugar;-----

-----3º. Nível- Posse de suficiente direção e sentido de interesse, para o lugar;-----

-----4º. Nível – Posse de alguma direção e sentido de interesse, para o lugar;-----

-----5º. Nível – Posse de pouca direção e sentido de interesse, para o lugar;-----

-----4 – **Objetividade, qualificação e perfil para o cargo:**-----

-----1º. Nível – Quando evidencie elevado conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e elevado empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----2º. Nível – Quando manifeste grande conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e grande empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----3º. Nível – Quando manifeste algum conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e algum empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----4º. Nível – Quando manifeste pouco conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e pouco empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----5º. Nível – Quando não evidencie conhecimento sobre o exercício das funções do lugar posto a concurso e nenhum empenho em manter-se profissionalmente atualizado;-----

-----O resultado da classificação final da média ponderada da prova escrita de conhecimentos, da avaliação psicológica e da entrevista profissional de seleção, é obtido de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $CF = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$ ,-----

-----em que, CF = classificação final; PC = prova escrita de conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = entrevista profissional de seleção.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL

-----A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação de desempenho, com base na seguinte fórmula:-----

----- $AC = HA \times 15\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 25\%$ , em que, AC = avaliação curricular; HA = habilitação académica, FP = formação profissional, EP = experiência profissional e AD = avaliação de desempenho.-----

-----O fator da *habilitação académica (HA)*, será pontuado de acordo com os seguintes critérios:-----

-----Escolaridade obrigatória- 15,00 valores;-----

-----Superior à escolaridade obrigatória- 20,00 valores;-----

-----Para o fator da *formação profissional (FP)*, considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função comprovadas através de certificado, com limite de 20,00 valores:-----

-----Ações de formação de duração igual ou inferior a doze horas – 3,00 valor cada;-----

-----Ações de formação de duração superior a doze horas – 4,00 valores cada;-----

-----Os certificados que não mencionem as horas de formação, considera-se seis horas por cada dia frequentado.-----

-----Para o fator da *experiência profissional (EP)*, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, será pontuado de acordo com os seguintes critérios:-----

-----Experiência profissional igual ou inferior a três anos – 5,00 valores;-----

-----Experiência profissional superior a três e inferior ou igual a cinco anos – 10,00 valores;-----

-----Experiência profissional superior a cinco anos e inferior ou igual a dez anos- 15,00 valores.-----

-----Experiência profissional superior a dez anos - 20,00 valores.-----

-----Para o fator da *avaliação de desempenho (AD)*, considerar-se-á a menção obtida na avaliação de desempenho relativa ao biénio de 2017/2018, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho, em que:-----

-----4 a 5- Mérito excelente – 20,00 valores;-----

-----4 a 5 – Desempenho Relevante- 15,00 valores;-----

-----2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;-----

-----1 a 1,999 – Desempenho inadequado – 8,00 valores;-----

*[Handwritten marks]*



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL

-----Os candidatos que não foram sujeitos a avaliação de desempenho ou que o processo avaliativo não esteja concluído, será atribuída a nota de 10,00 valores.-----

-----A **entrevista de avaliação de competências** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

-----Considerando a caracterização do posto de trabalho, o perfil de competências é o seguinte:-----

----- Realização e orientação para o serviço público- Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

-----Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha.-----

-----Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.-----

-----Organização e Método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.-----

-----Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.-----

-----Para a valoração da entrevista de avaliação de competências é considerada a seguinte escala:-----

-----Zero competência presentes – 4,00 valores (Insuficiente)-----

-----Uma competência presente – 8,00 valores (Reduzido)-----

-----Duas ou três competências presentes – 12,00 valores (Suficiente)-----

-----Quatro competências presentes – 16,00 valores (Bom)-----

-----Cinco competências presentes – 20,00 valores (Elevado)-----

-----O resultado da classificação final da média ponderada da avaliação curricular, da entrevista de avaliação de competências e da entrevista profissional de seleção, é obtido de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $CF = AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%$ , em que:-----

-----CF = classificação final; AC = avaliação curricular; EAC = entrevista de avaliação de competências; EPS = entrevista profissional de seleção.-----



MUNICÍPIO DE PONTE DA BARCA  
CÂMARA MUNICIPAL

-----Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo vinte e sete da Portaria número cento e quarenta e cinco A, de trinta de abril de dois mil e dezanove. Subsistindo o empate, após aplicação dos referido critérios, serão utilizados os seguintes:-----

-----1.º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS- *Motivação e interesse*.-----

-----2.º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS- *Objetividade, qualificação e perfil para o cargo*.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião eram dezasseis horas, da qual e para constar se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri:-----

Os membros do júri:

Presidente, João Alexandre de Rocha Pereira Guedes

Vogal, Carlos Venceslau Oliveira Gomes

Vogal, Assis

