

**ATA DE REUNIÃO  
PROCEDIMENTO CONCURSAL**

Ata nº 1/2021

**Procedimento Concursal:**

<input checked="" type="checkbox"/>	<b>A termo</b>
<input checked="" type="checkbox"/>	Assistente Operacional
<input type="checkbox"/>	Assistente Técnico
<input type="checkbox"/>	Técnico Superior
<input type="checkbox"/>	Informática
<input type="checkbox"/>	Outro

<input type="checkbox"/>	<b>Indeterminado</b>
<input type="checkbox"/>	Assistente Operacional
<input type="checkbox"/>	Assistente Técnico
<input type="checkbox"/>	Técnico Superior
<input type="checkbox"/>	Informática
<input type="checkbox"/>	Outro

**Área:** Assistente Operacional

**Nº de vagas:** 5

**Publicado:** N/A nesta fase.

**Diário da República n.º** N/A nesta fase.

**Bolsa de Emprego Público n.º** N/A nesta fase.

**Júri:**

José Pedro Ribeiro Proença Ribeiro  
Paulo Alexandre Carrito Casinha  
André Manuel Roques de Carvalho Rebocho

Aos 23 dias do mês de fevereiro do ano 2021, pelas 15 horas e 00 minutos, nas instalações da Câmara Municipal de Redondo, reuniu o Júri do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para preenchimento de cinco (5) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional:

Referencia A - 3 Assistente operacional, área de cantoneiro de limpeza

Referencia B - 2 Assistente operacional, área de pedreiro

1 - Conteúdo funcional:

Referencia A) - Área de cantoneiro de limpeza, 3 lugares, para proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas e sarjetas, lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras, assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior.

Referencia B) - Área de pedreiro, 2 lugares, para executar tarefas de alvenaria, reboco, assim como outros trabalhos conexos e necessários aos mesmos, assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior.

2- A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do art.º 81.º da LTFP.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum.

Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos números 1 e 2 do art.º 36 da lei 35/2014, de 20 de junho, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

**Métodos de seleção:**

Nos termos do n.º 6 art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no presente procedimento concursal, será utilizada a avaliação curricular como método de seleção obrigatório e, de acordo com o n.º 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 11 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a entrevista profissional de seleção como método de seleção complementar.

A avaliação curricular (AC) visa analisar 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 obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%) = 100\%$$

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 8.º, da Portaria, são atribuídos 2 valores aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativo ao período a considerar.

Aos candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido será aplicado a seguinte fórmula:  $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 45\%) = 100\%$

A 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. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:  $OF = 70\% AC + 30\% EPS$ .

A lista de 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 obtidas em cada método de seleção, expressas na escala de 0 a 20 valores.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na redação atual, sem prejuízo do artigo 66.º da LTFP.

As atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão publicitadas na página eletrónica do Município.

Atendendo ao panorama nacional em que vivemos e como medida extraordinária de contenção e mitigação do coronavírus – Covid 19, a entrega de candidaturas será efetuada por uma das seguintes vias: carta registada com aviso de receção ou para o endereço eletrónico: [geral@cm-redondo.pt](mailto:geral@cm-redondo.pt). As candidaturas serão formalizadas, obrigatoriamente, sob pena de exclusão, através de requerimento modelo tipo, disponível na página eletrónica do Município.

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual e publicitadas na página eletrónica do Município.

Os candidatos com deficiência tem preferência quando em igualdade de classificação final, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do artigo 9.º, e por remissão, do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Não havendo mais assuntos a tratar pelo Presidente do Júri a reunião foi encerrada pelas 17 horas e 30 minutos, tendo sido lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos seus membros.

Os membros do Júri

Roberto Roberto Almeida

(Presidente do Júri)

Paulo Alexandre Charito Pereira

(Vogal Efetivo)

António Manuel Soares de Carvalho Resano

(Vogal Efetivo)





## FATORES DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Procedimento concursal:

---

Nome do Candidato:

---

### Fatores:

#### 1 - Responsabilidade e Compromisso com o serviço e conhecimento das funções (RCS)

- Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
- Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço

#### 2 - Experiencia para a função a que concorreu

- Elevado/20 valores - Revelou elevado experiencia profissional
- Bom/16 valores - Revelou experiencia profissional
- Suficiente/12 valores- Revelou satisfatória experiencia profissional
- Reduzido/8 valores - Revelou pouca experiencia profissional
- Insuficiente/4 valores- Revelou muito pouca experiencia profissional

#### 3 - Interesse e Motivação Profissional

- Elevado/20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissional
- Bom/16 valores - Revelou muito interesse e motivação profissional
- Suficiente/12 valores- Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
- Reduzido/8 valores - Revelou pouco interesse e motivação profissional
- Insuficiente/4 valores- Revelou muito pouco interesse e motivação profissional

#### 4 – Perfil pessoal e cultural onde é avaliado a capacidade de Trabalho em Grupo

- Elevado/20 valores - Manifesta muito boa capacidade de integração
- Bom/16 valores - Manifesta boa capacidade de integração
- Suficiente/12 valores- Manifesta capacidade de integração
- Reduzido/8 valores - Manifesta pouca capacidade de integração
- Insuficiente/4 valores- Manifesta muito pouca capacidade de integração



**GRELHA DE AVALIAÇÃO**

FATORES	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
1					
2					
3					
4					

**Classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS):**

**EPS = (1 + 2 + 3 + 4) / 4 = \_\_\_\_\_**