



ATA DE REUNIÃO DO JÚRI N.º1

----- Aos trinta e um dias de julho de dois mil e dezanove, 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 postos de trabalho da categoria/carreira de Assistente Técnico (Técnico Profissional de CAD / CAM), previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na Divisão de Serviços Urbanos, deste Município de Barcelos, constituído pelo Presidente Eng.º Pedro Miguel Costa Leal Pinto, Diretor de Departamento de Administração e Conservação do Território, e pelos vogais efetivos Eng.º José Alberto Ferreira da Costa, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos, e Dr. Abel Alfredo Arezes Costa Leão Martins, Chefe de Divisão de Gestão de Frota e Equipamentos.-----

-----Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, 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, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----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. 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). 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), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a não ser que o candidato o afaste por escrito.-----

-----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma teórica escrita, com a duração de 1 hora, valorada de 0 a 20 valores, e versará sobre os seguintes temas:-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP);-----

-----Código de Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada;-----

-----Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada;-----

-----Lei de Orçamento de Estado de 2019 (Lei n.º 71/2018, de 31/12);-----

-----Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada;-----

-----Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP);-----



Handwritten signature

Departamento de Administração, Coesão Social e Educação
Divisão de Recursos Humanos

-----Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais (Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08/08), na sua redação atualizada.-----

-----A **Avaliação Psicológica (AP)** 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.-----

-----Na **Avaliação Curricular (AC)** será analisada 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, que se traduzirá na seguinte fórmula:-----

----- $AC = 15\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 15\% \times AD$ -----

-----a) Na **Habilitação Académica (HA)**, será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. A nota será igual à média final da conclusão da habilitação mais elevada que o candidato detenha. Quando não esteja indicada será atribuído 10 valores;---

-----b) Na **Formação Profissional (FP)** considerando-se 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, valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas:-----

Unidades de Crédito	Valores
0	0
+ 10	4
+ 20	8
+ 30	12
+ 40	16
+ 50	20

-----Sendo que as unidades de crédito serão calculadas a partir de:-----

N.º de Horas	Unidades de Crédito
Até 100h	1
≥ 100h	2
≥ 200h	3

-----Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.-----

-----c) A **Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, o que deve ser sempre comprovado, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:-----

Sem experiência	0 valores
Até 6 anos	4 valores
≥ 6 anos	8 valores



Departamento de Administração, Coesão Social e Educação
Divisão de Recursos Humanos

≥ 12 anos	12 valores
≥ 18 anos	16 valores
≥ 24 anos	20 valores

-----d) A **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último período, 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 necessita de desenvolvimento	5 valores
Desempenho bom/ adequado	10 valores
Desempenho muito bom/ excelente/ relevante	20 valores
Sem avaliação de desempenho	10 valores

-----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

-----A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, através da interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, a experiência profissional, a capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal e motivação. Cada um destes fatores será apreciado através de uma pergunta a elaborar pelo júri, sendo avaliada 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 pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões.-----

-----A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF=55\% \times PC + 25\% \times AP + 20\% \times EPS$ ou $OF=55\% \times AC + 25\% \times EAC + 20\% \times EPS$.-----

-----Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplica o disposto no artigo 27.º da Portaria. Definiu ainda como critérios de desempate complementares, os seguintes:-----

-----a) Maior classificação obtida no parâmetro de "Experiência Profissional" no método de seleção de Entrevista Profissional de Seleção.-----

-----b) Maior nível académico superior / maior grau de habilitações literárias.-----

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

O JÚRI,

(Eng.º Pedro Miguel Costa Leal Pinto)



BARCELOS
MUNICÍPIO

Departamento de Administração, Coesão Social e Educação
Divisão de Recursos Humanos

(Eng.º José Alberto Ferreira da Costa)

(Dr. Abel Alfredo Arezes Costa Leão Martins)