



Luís António Anico Raposo  
[Handwritten signature]

## ATA/RELATÓRIO

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE 2 ASSISTENTES OPERACIONAIS, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO SETOR DE REDE VIÁRIA (SENDO 1 CALCETEIRO)

Aos 19 dias do mês de fevereiro de dois mil e dezasseis, reuniram-se no Edifício da Câmara Municipal de Sines, o júri constituído pelo Vereador José Manuel Guerreiro Arsénio, o Técnico Superior do Serviço Empreitadas, Fernando Jorge Pena Farinha e o Encarregado Operacional do Setor de Rede Viária, Luís António Anico Raposo, sendo o primeiro, Presidente e os restantes vogais efetivos do júri do concurso supra, aberto por despacho do Vice-Presidente da Câmara, datado de 12 de fevereiro de 2016, a fim de definir os métodos de seleção, bem como a ponderação dos métodos de seleção e da classificação final. -----

Assim, nos termos da Portaria 83-A/2009 de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de abril, conjugado com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho, e do despacho acima mencionado, o júri deliberou por unanimidade o seguinte; -----

1 - Métodos de seleção -----

**Ref.ª A - Assistente Operacional – Setor de Rede Viária:-----**

- a) Prova de Conhecimentos Oral – ponderação de 75% -----
- a) Avaliação Psicológica – ponderação de 25% -----

**Ref.ª B - Assistente Operacional – Setor de Rede Viária (calceteiro) -----**

- a) Prova de Conhecimentos Prática – ponderação de 45% -----
- a) Avaliação Psicológica – ponderação de 25% -----
- c) Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30% -----

b) Avaliação Curricular – ponderação de 40% -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60% -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: --

$$OF (Ref.ª A) = (75PC+25AP)/100 \text{ ou } OF (Ref.ª B) = (45PC+25AP+30EPS)/100 \text{ ou } OF = (40AC+60EAC)/100$$

Sendo: OF - Ordenação Final; PC - Prova Oral de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção; -----

a) Métodos de seleção obrigatórios -----

b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º Lei 35/2014, de 20/06, ou seja, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida que, cumulativamente, sejam titulares da carreira e categoria a concurso e se encontrem ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso, a não ser que opte pela prova de conhecimentos. ----

c) Método de seleção facultativo -----



*Handwritten signature: Luis Ramos*

Prova de Conhecimentos Prática: visa avaliar as competências técnicas, sendo avaliados em função dos seguintes parâmetros: Domínio da técnica, rapidez de execução e qualidade de execução. -----

A prova consiste no seguinte: -----

Revestir ou reparar pavimentos em calçada, procedendo à execução das demais tarefas complementares adequadas, designadamente, à preparação da respetiva caixa; ao encastramento das pedras na almofada, talhando as pedras para encaixes refechando as juntas com areia ou outro material, utilizando para todas as tarefas, as ferramentas adequadas. -----

Avaliação Psicológica: visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Esta prova será comportada por uma fase valorada 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. -----

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: -----

$$AC = HA + FP + 2EP + AD/5$$

Sendo: -----

Habilitações Académicas (HA) – onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----

Formação Profissional (FP) – considerando-se apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar; -----

Experiência Profissional (EP) – considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas; -----

Avaliação de Desempenho (AD) – em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. -----

2 = Ponderação -----

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. -----

Para a valorização das Habilitações Académicas será adotado o seguinte critério: -----

HL = Habilitações Literárias -----

- Sem escolaridade obrigatória – 18 valores -----

- Possuindo escolaridade de acordo com a idade – 20 valores -----

FP = Formação Profissional -----

- Sem Formação – 5 valores -----

- Cursos/Ações de Formação até 20 Horas relacionadas com área de recrutamento = 15 valores -----

- Cursos/Ações de Formação > de 20 Horas relacionadas com área de recrutamento = 20 valores -----

EP = Experiência Profissional será ponderada o desempenho de funções efetivas na área do Concurso: -----

• Sem experiência profissional – 10 valores -----

• Experiência profissional inferior a 1 ano – 12 valores -----

• Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 13 valores -----

• Experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos – 15 valores -----

• Experiência profissional igual ou superior a 5 anos – 20 valores -----



## MUNICÍPIO DE SINES

AD- Avaliação de Desempenho – Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação: -----

Relevante – Classificação obtida x 4 -----

Adequado – Classificação obtida x 4 -----

Inadequado – Classificação obtida x 4 -----

Os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores. -----

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. -----

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliando segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

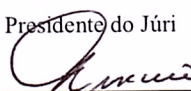
2 - É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. -----

3 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. -----

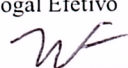
4 - Quota de Emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/01, de 3 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo. -----

5 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”. -----

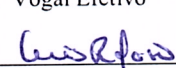
O Presidente do Júri

  
 José Manuel Guerreiro Arsénio

1º Vogal Efetivo

  
 Fernando Jorge Pena Farinha

2º Vogal Efetivo

  
 Luís António Anicó Raposo

