

## **ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO N.º 28/2019**

Aos 26 dias do mês de setembro do ano 2019, reuniu no edifício dos Paços do Concelho de Torres Vedras, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, constituído nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 12.º a 16.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, conforme despachos n.º 4730 e n.º 6046, de 26 de julho e 25 de setembro, respetivamente, exarados pelo Presidente da Câmara, Carlos Manuel Antunes Bernardes.

O júri é constituído por António Mucharreira Azeredo Lopes, Chefe de Divisão, que presidiu e pelos vogais Vasco Augusto Bernardes Forcada, Encarregado Operacional e Teresa Elisa Vieira Gomes Santos Patrocínio, Técnica Superior, e deliberou, por unanimidade, sobre a seguinte **ordem de trabalhos**:

Ponto 1 – Perfil de competências adequado ao exercício da atividade.

Ponto 2 – Métodos de seleção e sistemas de valoração.

Ponto 3 – Ordenação final dos/das candidatos/as.

Ponto 4 – Forma de apresentação das candidaturas.

Ponto 5 – Forma de notificação dos/das candidatos/as.

Ponto 6 – Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final.

### **Ponto 1 – PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE**

Com base na descrição de posto de trabalho que consta em anexo ao Mapa de Pessoal aprovado para 2019, o júri, considera que deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos/nas candidatos/as, para além da habilitação académica e da detenção de licença de condução de veículos agrícolas:

- Relacionamento interpessoal – em que se avalia a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- Iniciativa e autonomia – em que se avalia a capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.
- Responsabilidade e compromisso com o serviço – em que se avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

A descrição dos perfis pode ser aprofundada nas listas de competências definidas por grupo profissional, conforme dispõe o artigo 2.º da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

### **Ponto 2 – MÉTODOS DE SELEÇÃO E SISTEMAS DE VALORAÇÃO.**

O júri deliberou aplicar os métodos de seleção obrigatórios, distintos em função da situação de cada candidatura, e o método de seleção complementar: Entrevista Profissional de seleção para todas as situações.

**2.1.** No caso de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos/as

1  


em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade, os métodos de selecção obrigatórios são: a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências. Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estes métodos podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de declaração escrita, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os restantes casos.

**2.2.** Restantes casos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

**2.3. Escala** - Na valoração dos métodos de selecção será adotada uma escala de 0 a 20.

Na avaliação curricular e prova de conhecimentos a valoração deve ser considerada até às centésimas, conforme determinação legal.

Na avaliação psicológica, na entrevista de avaliação de competências e na entrevista profissional de selecção a escala tem os seguintes níveis classificativos:

- Elevado – 20 valores,
- Bom – 16 valores,
- Suficiente – 12 valores,
- Reduzido – 8 valores;
- Insuficiente – 4 valores.

**2.4. A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. O júri fará a análise com base no currículo, na declaração sobre as funções e demais certificados apresentados na candidatura ao procedimento concursal, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:  $AC = 10\%HA + 30\%FP + 30\%EP + 30\%AD$ , em que:

**2.4.1. HA** - Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, que será valorada da seguinte forma:

- Escolaridade obrigatória – 16 valores;
- Superior à escolaridade obrigatória – 20 valores.

**2.4.2. FP** - Formação Profissional - será valorada a formação frequentada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a que está a concorrer, de acordo com as horas frequentadas:

- Sem formação Profissional – 0 valores;
- Até 30Horas – 8 valores;
- > 30 a 80Horas – 16 valores;
- > 80Horas – 20 valores.

**2.4.3. EP** - Experiência Profissional - será avaliada pela experiência (em anos) na atividade de condução de tratores e veículos agrícolas:

- Até 1 ano – 4 valores;
- >1 ano a 5 anos – 12 valores;

- > 5 anos – 20 valores.

**2.4.4.** AD - Avaliação de Desempenho - será calculada pela média aritmética simples das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação ou de dois, caso apenas tenha tido dois ciclos avaliados. Caso só tenha tido um ciclo de avaliação será essa a nota considerada. Às menções qualitativas obtidas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização:

- Inadequado: 0 valores;
- Adequado: 12 valores;
- Relevante: 16 valores;
- Excelente: 20 valores.

**2.4.4.1.** Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1 do art.º 8º da Portaria, o júri deliberou atribuir 12 valores aos/às candidatos/as que, por razões que comprovadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

**2.5.** A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para a função, descritas no Ponto 1 da presente ata. Este método de seleção será realizado por técnicas superiores devidamente habilitadas e certificadas, nos termos da legislação em vigor, que pertencem ao mapa de pessoal da Câmara Municipal de Torres Vedras.

**2.6.** A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será adotada uma escala de 0 a 20 valores, com as seguintes especificidades:

**2.6.1.** A prova terá uma componente de natureza teórica (oral), com a duração de 5 minutos e uma componente de natureza prática, com a duração de 20 minutos, realizar-se-á individualmente e incidirá sobre a área de atividade do posto de trabalho, designadamente, na condução de trator e reboque.

**2.6.2.** A prova teórica será constituída por uma questão de pergunta direta, valorada em 20 valores.

**2.6.3.** A prova prática será constituída por 4 parâmetros de avaliação, com a seguinte valoração:

- a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 2 valores;
- b) Qualidade de realização – 0 a 6 valores;
- c) Celeridade na execução – 0 a 4 valores;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 8 valores.

**2.6.4.** No momento da prova prática o/a candidato/a deve comprovar se é detentor da licença de condução de veículo agrícola.

**2.7.** A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/das candidatos/as, tendo por base o perfil de competências referido para a entrevista de avaliação de competências. Este método será aplicado numa única fase, recorrendo à escala referida em 2.3. da presente ata, por técnicas superiores devidamente habilitadas e certificadas.

**2.8. 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.

**2.8.1.** Os parâmetros de avaliação da entrevista serão os seguintes:

- Modo de participação na entrevista - Verificação da capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais no âmbito da atividade em causa; dinamismo, criatividade e participação na entrevista em geral;
- Capacidade de expressão e fluência verbal - Verificação da facilidade/dificuldade de expressão verbal, nomeadamente a clareza do discurso e capacidade de síntese, bem como o uso da língua portuguesa e terminologia técnica relacionada com a área funcional;
- Capacidade de relacionamento interpessoal - Verificação da capacidade de trabalhar com outras pessoas, de desenvolver empatia com as mesmas, revelando educação, simpatia e disponibilidade.
- Adaptação do percurso académico e motivação para as funções a exercer - Verificação da adaptação do currículo e da motivação para as funções inerentes ao conteúdo funcional da carreira e para a integração num organismo da Administração Pública (se for o caso). A verificação da adaptação do currículo consiste em aferir a diversidade, profundidade e riqueza da experiência profissional ou académica em domínios relevantes para o exercício das funções em causa, o que permite prever o nível de adaptação do/a candidato/a às mesmas.

**2.9.** Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos do n.º 9 e n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

### **Ponto 3 – ORDENAÇÃO FINAL DOS/DAS CANDIDATOS/AS.**

Os/As candidatos/as aprovados/as em todos os métodos de seleção são ordenados/as por ordem decrescente da Classificação Final (CF), a qual é obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas adquiridas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, donde resultará uma lista unitária.

**3.1.** Nos casos com Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será:  $CF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$ .

**3.2.** Nos casos com Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), será:  $CF = 40\%PC + 30\%AP + 30\%EPS$ .

**3.3.** Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria referida.

**3.4. Sistema de quotas de emprego para portadores de deficiência** – para cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os/as candidatos/as portadores/as de deficiência têm preferência em igualdade de classificação, desde que o júri os/as tenha admitido ao procedimento após verificação da sua capacidade para o exercício das funções que constam da descrição do posto de trabalho. Para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos com deficiência devem declarar, no formulário tipo de candidatura, sob compromisso de honra o

respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

#### **Ponto 4 – FORMA DE APRESENTAÇÃO DAS CANDIDATURAS.**

A apresentação da candidatura é efetuada através do preenchimento de formulário disponibilizado na página eletrónica deste Município e no balcão das relações públicas ou no Atendimento RH+ (Divisão de Recursos Humanos), acompanhado, obrigatoriamente, dos seguintes documentos:

- a) Declaração, emitida pelo serviço de origem, comprovativa da existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa ou executou e do tempo de exercício de cada atividade, da posição remuneratória detida, da avaliação do desempenho obtida nos últimos 3 anos, e do órgão ou serviço onde exerce ou exerceu funções;
- b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional;
- c) Currículo detalhado, que, nos casos em que será aplicada a avaliação curricular deverá indicar expressamente as horas de formação profissional frequentada e o conteúdo programático das respetivas ações, assim como a natureza e a duração, em meses/ anos, da experiência profissional, bem como se é **detentor da licença de condução de veículos agrícolas válida**.

**4.1.** A candidatura, acompanhada, sob pena de exclusão, dos documentos exigidos, poderá ser entregue pessoalmente na CMTV, ou remetida através de correio registado, para a Câmara Municipal de Torres Vedras, Av. 5 de Outubro, 2560-270 Torres Vedras, ou remetida por e-mail para [recrutamento@cm-tvedras.pt](mailto:recrutamento@cm-tvedras.pt).

**4.2.** Os documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP são dispensados, aquando da candidatura, desde que o/a candidato/a declare, sob compromisso de honra, no campo respetivo do formulário tipo, a situação precisa em que se encontra perante os mesmos;

**4.3.** Os documentos exigidos, relativos aos/às eventuais candidatos/as que exerçam funções no Município de Torres Vedras, serão solicitados pelo júri à secção de recursos humanos e àquele entregues oficiosamente. Para o efeito, estes/as candidatos/as devem declarar na sua candidatura que os documentos se encontram arquivados no respetivo processo individual.

**4.4.** A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão da candidatura ao procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação.

#### **Ponto 5 – FORMA DE NOTIFICAÇÃO DOS/DAS CANDIDATOS/AS.**

Os/As candidatos/as serão notificados/as por e-mail, com recibo de entrega da notificação. Os casos que não indicarem endereço eletrónico na candidatura serão notificados por ofício registado (registo simples).

#### **Ponto 6 – FORMA DE PUBLICITAÇÃO DA LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL.**

A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, será publicitada através da afixação em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Torres

5



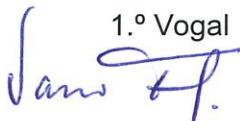
Vedras e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nada mais havendo a tratar o júri deu por encerrada a reunião elaborando a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes.

Presidente do Júri



1.º Vogal



2.º Vogal

