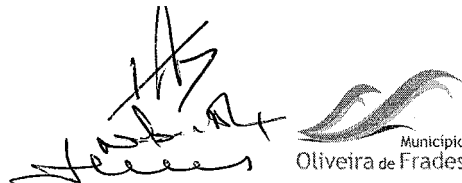




ATA DE REUNIÃO



AGENDA DA REUNIÃO:	Data da Reunião:	08/04/2024	<input checked="" type="checkbox"/> Programada <input type="checkbox"/> Não Programada
	PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (área de Auxiliar de Serviços Gerais) – Ref. B	Hora Início:	14,00 h
	Hora Fim:	15,30 h	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS

N.º	Descrição
	<p style="text-align: center;">ATA DA DECISÃO RELATIVA AOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO</p> <p>-----Aos oitos dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal comum mencionado em epígrafe, composto por Presidente – Eng.º José Paulo Monteiro Loureiro, Chefe da Divisão de Ordenamento, Urbanismo, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos; Vogais efetivos – Eng.º Nelson Ferreira de Almeida, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Eng.º Jorge Fernando Paulino Ramos, Técnico Superior, designados por despacho do Senhor Vice-Presidente da Câmara, datado de 21 de março de 2024, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do art.º 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em conjugação com o n.º 1 do art.º 17.º e pelo n.º 2 do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----</p> <p>-----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----</p> <p><i>a) – Candidatos que exercem funções idênticas às publicitadas, e candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção a aplicar são:-----</i></p> <p>1- Avaliação Curricular (AC);-----</p> <p>2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;-----</p> <p><i>b) – Candidatos em sistema de requalificação que por último exercem funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida:-----</i></p> <p>3- Prova Teórica/Prática de Conhecimentos (PT/PC);</p> <p>4- Avaliação Psicológica (AP);</p> <p>5- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método facultativo;-----</p> <p>Os candidatos referidos em a) poderão, em substituição dos métodos 1) e 2), optar pela realização dos métodos 3) e 4), através de menção expressa no formulário de candidatura.-----</p> <p><u>Parâmetros de avaliação e ponderação</u></p> <p>Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação dos fatores de avaliação:</p> <p>1- Avaliação Curricular(AC): com ponderação de 50%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização dos postos de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.-----</p> <p>Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às</p>



centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas(HA), formação profissional(FP), experiência profissional(EP) e avaliação de desempenho(AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.-----

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$.-----

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula: $AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$.-----

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.-----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, relacionadas com o posto de trabalho a preencher, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação – 10 valores;

Com duração inferior ou igual a 10 horas – 12 valores;

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas – 14 valores;

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas – 16 valores;

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas – 18 valores;

Com duração superior a 100 horas – 20 valores.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Sem experiência profissional – 10 valores;

Até um ano – 12 valores;

Entre um ano até três anos – 14 valores;

Entre três anos até seis anos – 16 valores;

Entre seis anos até nove anos – 18 valores;

Mais de nove anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado – 8 valores;

Desempenho Adequado – 10 valores;

Desempenho Relevante – 14 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores

2) e 5) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): - Com uma **ponderação de 50%**, quando aplicada como método obrigatório, e de **ponderação de 30%**, quando aplicada como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A Entrevista de avaliação de competências será realizada por uma Técnica Superior - Dr^a. Zélia Coelho, e por o Chefe de Divisão Eng^o. José Paulo Monteiro Loureiro (Presidente do Júri) ambos



com formação adequada para o efeito. A EAC terá a duração máxima de 60 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e respetivas carreiras.-----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:-----

C1 – Organização e Método de Trabalho;-----

C2 – Relacionamento Interpessoal;-----

C3 – Trabalho de Equipa e Cooperação;-----

C4 – Orientação para a Segurança;-----

C5 – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.-----

A prova de EAC será valorada numa escala de 0 a 20 valores, cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

20 valores – Nível Excelente

18 valores – Nível Muito Bom

16 valores – Nível Bom

14 valores – Nível Satisfaz Bastante

12 valores – Nível Satisfaz

10 valores – Nível Suficiente

8 valores – Nível Fraco

4 valores – Nível Insuficiente

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (CEAC) – será obtida através da seguinte fórmula: $CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5)/5$; em que: CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências; C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3; C4 = Competência 4 e C5 = Competência 5.-----

3 - As Provas Teóricas/Práticas de Conhecimentos (PT/PC), com uma **ponderação de 70%**, que terá a duração de 40 minutos, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova prática de conhecimentos consistirá na realização de tarefas práticas, tais como:-----

- Proceder à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, assegurar o funcionamento e a manutenção das redes de saneamento e o esvaziamento de fossas sépticas, assegurar o funcionamento das Estações de Tratamento de Águas Residuais, estações elevatórias de redes de saneamento e demais rede de saneamento e utilização dos meios de Higiene e Segurança no Trabalho.-----

Legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sobre as seguintes matérias: Tempo de não trabalho, Férias e Faltas, do art.º 122.º ao 135.º inclusive; Período experimental, do art.º 45.º ao 49.º inclusive; Exercício do Poder Disciplinar, do art.º 176.º ao 187.º e 73.º. Inclusive, com possibilidade de consulta, apenas em suporte de papel, não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores.-----

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 de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados



perante terceiros que não o/a próprio/a sob pena de quebra de sigilo.-----

A **Ordenação Final (OF)**: será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e obtida com aplicação das seguintes fórmulas:

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em a):

OF = (ACx50% + EACx50%); em que

OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Candidatos que reúnem os requisitos mencionados em b):

OF = (PT/PCx70%) + AP(Apto/Não apto) + (EACx30%); em que

OF – Ordenação Final; PT/PC – Prova Teórica/Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Em complemento desta ata, deverá ser consultado o Aviso de abertura deste procedimento concursal.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.-----

O JÚRI,

(Engº. José Paulo Monteiro Loureiro)

(Engº. Nelson Ferreira de Almeida)

(Engº. Jorge Fernando Paulino Ramos)

RH