

ATA Nº 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VINCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE SETE POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MANUTENÇÃO DO ESPAÇO PÚBLICO)

Aos trinta dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Senhor Presidente, proferido em vinte e nove de maio de dois mil e vinte e três e constituído pela Chefe da Divisão de Mobilidade e Transportes, em regime de substituição, Marisa Rosa Mestre da Palma, que presidiu, a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo e o Encarregado Operacional, Vitor Manuel da Silva Correia, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o mesmo deliberado, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A - MÉTODOS DE SELEÇÃO

A1:

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção prova prática de conhecimentos e avaliação psicológica:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção serão valorados de 0 a 20 valores.

a) **Prova prática de conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função.

Esta prova terá a duração de 1 hora e 30 minutos, e consistirá do seguinte:

- Operar com a máquina de reparação de pavimentos, em conjunto com a equipa existente;
- Executar trabalhos de construção e reparação de estruturas em alvenaria e betão;

- Vida e Cognição
FACULTY
- Executar alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento e fazer o respetivo reboco;
 - Assentar manilhas, tubos e cantarias;
 - Executar muros e estruturas simples, com ou sem armaduras.

A prova é classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A = Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C = Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$\text{Prova prática de conhecimentos (PC)} = A + B + C + D$$

b) Avaliação psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é avaliada através de menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

A2:

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

– Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

– Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção obrigatórios, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, optar pela realização dos métodos prova prática de conhecimentos e avaliação psicológica.

W. Camargo Aguiar

a) Avaliação curricular (AC) – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = \text{HA} \times 10\% + \text{FP} \times 30\% + \text{EP} \times 50\% + \text{AD} \times 10\%$$

Em que:

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (**HA**):

- Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;
- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (**FP**), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14 horas e 35 horas – 1,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 35 horas e 60 horas – 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 60 horas – 2,5 valores cada.

3) A experiência profissional (**EP**) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Inferior a 1 ano – 1 valor;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 4 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Não cam
TAGUEB

4) Para a valoração da Avaliação do Desempenho (AD), serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- Desempenho inadequado – 8 valores;
- Desempenho adequado – 14 valores;
- Desempenho relevante – 18 valores;
- Desempenho excelente – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

b) A Entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter 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 seguinte perfil de competências:

- Realização e orientação para os resultados;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Orientação para a segurança;
- Orientação para o serviço público.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: 1 hora.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação final (OF)} = \text{AC} \times 40\% + \text{EAC} \times 60\%$$

B - ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º Residência na área do município.

E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata.

A Presidente do Júri:



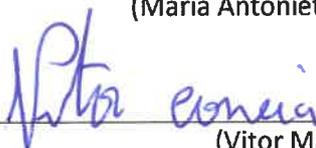
(Marisa Rosa Mestre da Palma)

A 1.ª Vogal Efetiva:



(Maria Antonieta da Glória Santos Camilo)

O 2.º Vogal Efetivo:



(Vitor Manuel da Silva Correia)

