

Handwritten signatures in blue ink.

ATA N.º1

===== Ata do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional (área/atividade de manutenção/piscinas municipais), de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 16 de fevereiro de 2023. =====

===== Aos treze dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pelo técnico superior, **Pedro Miguel Azevedo Costa**, na qualidade de Presidente, pela técnica superior, **Elizária Maria Almeida Silva Bastos** e pelo assistente operacional, **Fernando Carmo Vieira**, na qualidade de vogais efetivos. ==

===== Aberta a reunião o Júri deliberou, nos termos e ao abrigo do n.º2 do artigo 34.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, fixar a formação e experiência profissional necessária e suficiente que os/as candidatos/as devem possuir para serem admitidos/as ao procedimento concursal: em reunião do órgão executivo de 16/02/2023 foi deliberado que a habilitação literária a exigir para o presente procedimento é a escolaridade obrigatória, a aferir de acordo com a idade, e que poderão ser admitidos/as candidatos/as que não possuam a habilitação literária exigida (escolaridade obrigatória), desde que possuam formação e/ou experiência profissional necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação, devidamente comprovada. Neste seguimento, o júri deliberou fixar o mínimo de 35 horas de formação na área e/ou no mínimo 6 meses de experiência profissional. =====

===== Seguidamente, nos termos e ao abrigo do artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 17.º e seguintes da Portaria n.º233/2022, de 09/09, deliberou fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Assim, serão adotados os seguintes métodos de seleção: =====

1. Métodos obrigatórios: =====
 - a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis para os/as candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos mediante declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b); =====
 - b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos restantes candidatos/as. =====



===== **Avaliação Curricular (AC)**: visa analisar a qualificação, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: =====

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 40\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%) =====$$

Em que: =====

HA = Habilitação Académica - ponderada a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura/experiência ou formação profissional devidamente comprovada - 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 16 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, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia corresponde a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: =====

- Sem formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 0 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata até 30 horas – 10 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 31 horas até 60 horas para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata – 12 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 61 horas até 120 horas – 16 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata de 121 horas até 180 horas – 18 valores; =====
- Com formação relevante para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata superior a 180 horas – 20 valores. =====

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, com a seguinte valoração: =====

- Até 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 10 valores; =====
- Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 12 valores; =====
- Entre 2 anos e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 16 valores; =====
- Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 18 valores; =====
- Com 5 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho - 20 valores. =====

Apenas será considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. =====

AD = Avaliação do Desempenho: será considerada a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que cumpriu/executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da forma seguinte: =====

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

A quem não possua Avaliação de Desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 12 valores, neste parâmetro. =====

===== **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 e é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. A aplicação deste método será baseada num guião previamente elaborado e composto por um conjunto de questões que visam aferir a existência das seguintes competências: =

- Realização e orientação para resultados - competência ponderada a 10%; =====
- Orientação para o serviço público - competência ponderada a 10%; =====
- Organização e método de trabalho - competência ponderada a 20%; =====
- Trabalho de equipa e cooperação - competência ponderada a 10%; =====
- Relacionamento interpessoal - competência ponderada a 10%; =====
- Adaptação e melhoria contínua - competência ponderada a 10%; =====



- Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10%; =====
- Orientação para a segurança - competência ponderada a 20%. =====

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: =====

Escala	Classificação	Nível Classificativo
90% a 100%	20 valores	Nível Elevado
75% a 89%	16 valores	Nível Bom
50% a 74%	12 valores	Nível Suficiente
30 a 49%	8 valores	Nível Reduzido
0 a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

===== **Prova de conhecimentos prática (PCP)** - de duração até 30 minutos, será de realização individual e visa avaliar os conhecimentos profissionais, as competências técnicas necessárias ao exercício da função e descritas na caracterização do posto de trabalho e será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros: =====

Qualidade/Celeridade de execução – 1 a 5 valores; =====

Grau de conhecimentos demonstrados – 1 a 5 valores; =====

Escolha dos materiais/produtos/utensílios – 1 a 5 valores; =====

Regras de higiene e segurança no trabalho – 1 a 5 valores. =====

PCP = (Qualidade/Celeridade na execução) + (Grau de conhecimentos demonstrados) + (Escolha dos materiais/produtos/utensílios) + (Regras de higiene e segurança no trabalho). =====

===== Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a grelha classificativa em anexo. =====

===== **Avaliação Psicológica (AP)** - A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases, e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. =====

===== Considerado o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de email dedicado, identificado na respetiva notificação da referida lista. =====

===== O primeiro método de seleção (PCP ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento; =====



==== Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção é aplicado a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de cinco por cada vaga, ou seja, dez candidatos/as. =====

==== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas nos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através das fórmulas seguintes (artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09), aplicável aos diferentes universos de candidatos/as: =====

CF = 100% PC; ou =====

CF = 70% AC + 30% EAC =====

Em que: =====

CF = Classificação Final; =====

AC = Avaliação Curricular; =====

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; =====

PCP = Prova de conhecimentos Prática; =====

AP = Avaliação Psicológica; =====

==== Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, que tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica. =====

==== Em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação: =====

a) Maior classificação no 1.º parâmetro da prova de conhecimentos prática; =====

b) Maior classificação no 2.º parâmetro da prova de conhecimentos prática; =====

c) Maior classificação no 3.º parâmetro da prova de conhecimentos prática; =====

d) Maior classificação no 4.º parâmetro da prova de conhecimentos prática; =====

==== A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página eletrónica do Município (www.cm-oaz.pt). =====

==== Os/As candidatos/as excluído/as serão notificados/as nos termos do n.º4 do artigo. 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. =====

===== Nos termos do artigo 6.º da Portaria, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte por correio eletrónico. =====

===== A lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação será publicitada nos termos do n.º4 do artigo 25.º da Portaria. =====

===== Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, foi assinada e datada pelos membros do júri. =====

O JÚRI,

Pedro Miguel Azevedo Costa

Presidente do Júri



Elizária Maria Almeida Silva Bastos

Vogal efetiva



Fernando Carmo Vieira

Vogal efetivo



GRELHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA
(de duração não superior a 30 minutos)

NOME DO/A CANDIDATO/A: _____ TOTAL: _____

PARÂMETROS A AVALIAR	VALORAÇÃO
Qualidade/Celeridade na execução	5 valores – Realizou/Executou as tarefas de forma completa e sem deficiências.
	4 valores – Realizou/Executou as tarefas de forma completa com deficiências pouco significativas.
	3 valores – Realizou/Executou as tarefas de forma completa com deficiências significativas.
	2 valores – Realizou/Executou as tarefas de forma incompleta com deficiências pouco significativas.
	1 valor – Realizou/Executou as tarefas de forma incompleta com deficiências significativas.
Grau de conhecimentos demonstrados	5 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
	4 valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
	3 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
	2 valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
	1 valor – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos acerca das tarefas solicitadas.
Escolha dos materiais/produtos/utensílios	5 valores – Escolheu corretamente e utilizou com destreza os materiais, produtos e utensílios.
	4 valores – Escolheu bem e utilizou todos os materiais, produtos e utensílios.
	3 valores – Escolheu bem e utilizou adequadamente pelo menos metade dos materiais, produtos e utensílios.
	2 valores – Não escolheu a maior parte dos materiais, produtos e utensílios.
	1 valor – Não escolheu nem utilizou adequadamente nenhum dos materiais, produtos e utensílios.
Regras de higiene e segurança	5 valores – Cumpriu corretamente todas as regras de higiene e segurança.
	4 valores – Cumpriu bem as regras de higiene e segurança, com reduzido número de falhas na execução das tarefas e na utilização dos instrumentos de trabalho.
	3 valores – Cumpriu satisfatoriamente as regras de higiene e segurança, com algumas falhas na execução das tarefas e na utilização dos instrumentos de trabalho.
	2 valores – Não cumpriu algumas regras de higiene e segurança necessárias para a execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho.
	1 valor – Não cumpriu nenhuma regra de higiene e segurança necessárias para a execução das tarefas e na utilização dos instrumentos de trabalho.

O JÚRI,

Pedro Miguel Azevedo Costa

Presidente do Júri



Elizária Maria Almeida Silva Bastos

Vogal efetiva



Fernando Carmo Vieira

Vogal efetivo

