

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 3 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Canalizador) para a Divisão de Serviços Urbanos e Obras Municipais, do Município de Vale de Cambra.

ATA N.º 1

(Nos termos da alínea c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.)

No dia 10 de março do ano de 2021, nas instalações do edifício municipal, reuniu o júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pelo Eng. Pedro Manuel Almeida Valente, Chefe da DSUOM como presidente do Júri, Vítor Manuel Almeida Soares, Técnico Superior e Dr. Sérgio Miguel Marques Almeida, Dirigente Intermédio 3.º Grau.

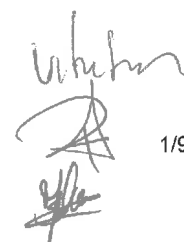
1 – Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção: como métodos obrigatórios, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e como método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção. Valorados nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro e artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

1.1 – A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada (FP), tipo de funções exercidas (EP) e avaliação de desempenho (AD) obtida, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas.

$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 20\%$

Da AC haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Avaliação Curricular, conforme Anexo I.

1.1.1 – Habilitações académicas (HA)



1/9

As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores.

1.1.2 – Formação profissional (FP):

Sem ações de formação – 0 valores;

Ações de formação num total inferior ou igual a 50 horas – 10 valores;

Ações de formação entre 51 e 100 horas – 14 valores;

Ações de formação entre 101 e 200 horas – 18 valores;

Ações de formação num total igual ou superior a 201 horas – 20 valores;

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte:

1 - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, entre os anos de 2014 e 2020;

2 - Serão apenas consideradas as ações de formação devidamente comprovadas e concluídas até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas; O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, de acordo com a pontuação acima descrita; Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração; Não serão consideradas as ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias.

1.1.3 – Experiência Profissional (EP): Para efeitos de classificação da experiência profissional esclarece-se que:

1 - Só será ponderado o desempenho efetivo de funções, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, ou seja:

Ligar, montar, conservar e reparar, em diversos locais, tubos, acessórios e aparelhos destinados ao transporte e distribuição de água e de águas residuais; Executar redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação; Executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; Interpretar os desenhos e outras especificidades técnicas; Instruir e supervisionar o trabalho dos assistentes operacionais com funções auxiliares que lhe estão afetos; executar os trabalhos de desobstrução e limpeza de coletores, de sarjetas e seus ramais e de limpeza de fossas; Identificar e utilizar ferramentas e máquinas/viaturas afetas ao serviço. O Assistente

Operacional - canalizador deverá ter competências e conhecimentos gerais sobre sinalização de obras em estrada, técnicas de desobstrução de colectores, bem como aplicar as normas de segurança e higiene, saúde e proteção individual e ambiental respeitantes à sua atividade profissional.

2 - Será valorada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da mesma.

Assim:

Sem experiência – 0 valores;

Até 6 meses – 12 valores;

Superior a 6 meses e até 1 ano – 16 valores;

Superior a 1 ano – 20 valores.

1.1.4 – Avaliação do Desempenho (AD):

Desempenho Inadequado — 0 valores

Desempenho Adequado (maior ou igual a 2 e menor do que 3) — 12 valores

Desempenho Adequado (maior ou igual a 3 e menor do que 4) — 14 valores

Desempenho Relevante (maior ou igual a 4 e menor do que 4,5) — 16 valores

Desempenho Relevante (maior ou igual a 4,5) — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Para efeitos da avaliação do desempenho, será considerada a média aritmética relativa aos biénios de 2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018, em que o candidato cumpriu, executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho, nos termos definidos, será atribuída a classificação de Desempenho Adequado — 10 valores, neste parâmetro.

1.2 – A 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 a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

1.3 – 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.

A EPS 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 valores.

Da EPS haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, conforme Anexo II.

2 – A Classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = 45\% \times AC + 25\% \times EAC + 30\% \text{ EPS}$$

3 – Considera-se excluído do procedimento o candidato que falte a qualquer dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases.

Nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não será aplicado o método seguinte, do que serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria, para efeitos de audiência dos interessados nos termos do disposto nos artigos 121.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

4 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. No entanto, se o empate persistir, será dada primazia ao candidato com maior tempo de experiência profissional na área do recrutamento.

5 – Para os candidatos sem vínculo de emprego público, o Júri deliberou adotar os seguintes métodos de seleção: como métodos obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e como método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção. Valorados nos termos do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro e artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5.1 – A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. É de realização individual, assumirá a natureza prática, terá duração máxima de duas horas, consistindo na realização de tarefas pertinentes à atividade profissional incidindo sobre os seguintes temas:

- Instalação de um contador de água;
- Reparação de uma rotura de água.

Da PC haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Prova de Conhecimentos, conforme Anexo III.

5.2 – A 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.

A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado 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.

5.3 – 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.

A EPS 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 valores.

Da EPS haverá lugar ao preenchimento pelo Júri da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, conforme Anexo II.

6 – A Classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

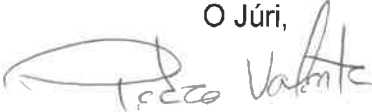
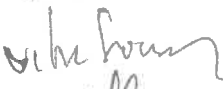

$$CF = 45\% \times PC + 25\% \times AP + 30\% \text{ EPS}$$

7 – Considera-se excluído do procedimento o candidato que falte a qualquer dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases. Nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não será aplicado o método seguinte, do que serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do disposto nos artigos 121.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

8 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro. Se o empate persistir, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área do recrutamento.

E não havendo nada mais a tratar o Senhor Presidente, declarou encerrada a reunião.

Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,




Anexo I
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 3 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Canalizador) para a Divisão de Serviços Urbanos e Obras Municipais, do Município de Vale de Cambra.

NOME: _____

Habilitação académica (HA)

As exigidas	De grau superior	Pontuação
TOTAL		

Formação profissional (FP)

Formação	N.º horas	Pontuação
Sem ações de formação		
Ações de formação num total inferior ou igual a 50 horas		
Ações de formação entre 51 e 100 horas		
Ações de formação entre 101 e 200 horas		
Ações de formação num total igual ou superior a 201 horas		
TOTAL		

Experiência profissional (EP)

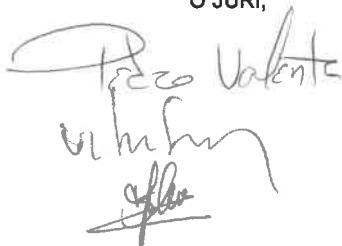
Experiência	Duração	Pontuação
Sem experiência – 0 valores		
Até 6 meses – 12 valores		
Superior a 6 meses e até 1 ano – 16 valores		
Superior a 1 ano – 20 valores		
TOTAL		

Avaliação do desempenho (AD)

Ano/Biênio	Avaliação Quantitativa	Pontuação
2013/2014		
2015/2016		
2017/2018		
TOTAL		

AC = HA × 20% + FP × 30% + EP × 30% + AD × 20% = _____

O JÚRI,



Anexo II

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 3 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Canalizador) para a Divisão de Serviços Urbanos e Obras Municipais, do Município de Vale de Cambra.

NOME: _____

DATA DA ENTREVISTA: _____

Parâmetros de avaliação da entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação na escala de 0 a 20 (2)
	Nota Presidente (1)	Nota do 1º Vogal (1)	Nota do 2º Vogal (1)	Nota Final (Votação nominal por maioria)	
Experiência profissional					
Capacidade de comunicação					
Relacionamento Interpessoal					
Valoração Final da entrevista (Média Aritmética simples)					

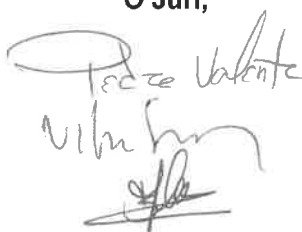
(1): Classificação Qualitativa de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, insuficiente.

(2): Classificação na escala de 0 a 20 valores de: 20, 16, 12, 8, 4.

Temas abordados:

Fundamentação relativa à EPS:

O Júri,



Anexo III

FICHA DA PROVA DE CONHECIMENTOS

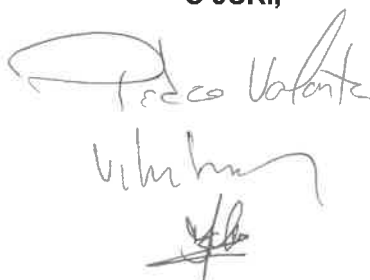
Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 3 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Canalizador) para a Divisão de Serviços Urbanos e Obras Municipais, do Município de Vale de Cambra.

NOME: _____

DATA DA PROVA DE CONHECIMENTOS: _____

Tarefas	Pontuação
Instalação de um contador de água	
Reparação de uma rotura de água	
MÉDIA/TOTAL	

O JÚRI,



Three handwritten signatures in black ink, representing the jury members.