

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Trolha), para desempenhar funções na Divisão de Obras Municipais e Equipamentos, do Município de Vale de Cambra.

ATA N.º 1

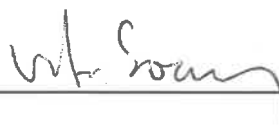
No dia 5 do mês de agosto do ano de 2022, nas instalações do edifício municipal, reuniu o júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pelo Eng.º Paulo Jorge Sá Reis, chefe da DOME, em regime de substituição, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.º Vítor Manuel Almeida Soares, Técnico Superior e Eng.ª Maria Glória Rodriguez Tavares, Técnica Superior, com o objetivo de executar os seguintes trâmites:

- 1 – Elaborar extrato da publicação do aviso a efetuar no Diário da República, de acordo com o artigo 11 n.º1 alínea a) 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 (doravante apenas Portaria), Anexo 1;
- 2 – Elaborar publicação integral do aviso a efetuar na BEP, de acordo com o artigo 11 n.º1 alínea b) da Portaria, Anexo 2;
- 3 - Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do artigo 14.º n.º2 alínea c) e n.º 3 da Portaria, Anexo 3 que faz parte integrante desta ata.

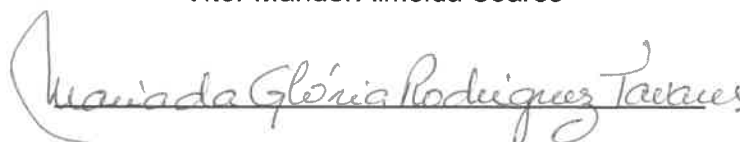
O Júri,



Paulo Jorge Sá Reis



Vítor Manuel Almeida Soares



Maria Glória Rodriguez Tavares

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Trolha), para desempenhar funções na Divisão de Obras Municipais e Equipamentos, do Município de Vale de Cambra.

ANEXO 3

Parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do artigo 14.º n.º2 alínea c) e n.º 3 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.

Métodos de seleção:

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 5.º, 6.º e 7.º n.º 1 e 3 da Portaria, os métodos de seleção são aplicados de forma faseada e são os seguintes:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção para os restantes candidatos.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no formulário de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, de acordo com as fórmulas a seguir identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato:

Handwritten signature

1/9


Candidatos avaliados com prova de conhecimentos:

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

Candidatos avaliados por avaliação curricular:

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

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação das Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

1 — Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos 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.

Assumirá a natureza prática, realizada de forma individual, terá duração máxima de duas horas, consistindo na realização de tarefas pertinentes à atividade profissional.

A PC é avaliada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas (artigo 9.º n.º 2 da Portaria).

O Júri efetuará o registo de avaliação das tarefas em ficha aprovada para o efeito - Anexo I.

2 — 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 será realizada por entidade externa competente para o efeito e será valorada para os candidatos completarem este método de seleção com os níveis classificativos de Elevado, Bom,

 
2/9

Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (artigo 9.º n.º 3 da Portaria).

3 — Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

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

HA - Habilitação académica e profissional

FP – Formação profissional

EP - Experiência profissional

AD - Avaliação de desempenho

A AC será efetuada mediante preenchimento pelo Júri da Ficha de Avaliação Curricular, aprovada em ficha aprovada para o efeito - Anexo II, de acordo com os seguintes critérios:

HA - Habilitação académica e profissional

Escolaridade obrigatória — 18 valores;

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

FP – Formação profissional

Sem ações de formação – 0 valores;


Ações de formação até 21 horas – 10 valores;

Ações de formação entre 22 e 35 horas – 14 valores;

Ações de formação entre 36 e 70 horas – 18 valores;

Ações de formação num total igual ou superior a 71 horas – 20 valores;

Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

whlm 
3/9
4

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração.

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

EP - Experiência profissional

Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Assim:

Sem experiência – 0 valores;

Até 6 meses – 10 valores;

Superior a 6 meses e até 1 ano – 12 valores;

Superior a 1 ano e até 3 anos – 14 valores;

Superior a 3 anos e até 6 anos – 16 valores;

Superior a 6 anos e até 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores.

AD - Avaliação de desempenho

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


4/9

Para efeitos da avaliação do desempenho, será considerada a média aritmética relativa aos biénios de 2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020, 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.

4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, sendo 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 (artigo 9.º n.º5 da Portaria).

5 — 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, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, sendo 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 (artigo 9.º n.º5 da Portaria).

A EPS será efetuada mediante preenchimento pelo Júri da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, em ficha aprovada para o efeito - Anexo III

Os métodos de seleção são realizados de forma faseada de acordo com o despacho que autorizou a abertura do procedimento, sendo os resultados obtidos em cada método de seleção publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, a disponibilizar na página eletrónica desta Câmara Municipal e a afixar no Serviço de Atendimento ao Munícipe e os candidatos notificados para efeitos de audiência prévia nos termos do artigo 10.º da Portaria.

Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte, de acordo com o n.º 3 do artigo 25.º e artigo 10.º, ambos da Portaria.

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo

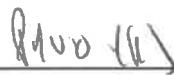
Vilhena
5/9
A

aplicado o método seguinte, os quais serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

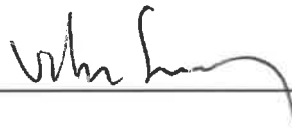
Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

Após homologação, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria, e notificada a todos os candidatos incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção.

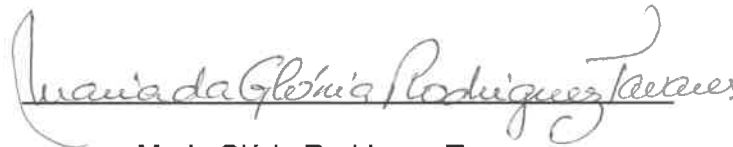
O Júri,



Paulo Jorge Sá Reis



Vítor Manuel Almeida Soares



Maria Glória Rodriguez Tavares

Anexo II
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Trolha), para desempenhar funções na Divisão de Obras Municipais e Equipamentos, 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 até 21 horas		
Ações de formação entre 22 e 35 horas		
Ações de formação entre 36 e 70 horas		
Ações de formação num total igual ou superior a 71 horas		
TOTAL		

Experiência profissional (EP)

Experiência	Duração	Pontuação
Sem experiência		
Até 6 meses		
Superior a 6 meses e até 1 ano		
Superior a 1 ano e até 3 anos		
Superior a 3 anos e até 6 anos		
Superior a 6 anos e até 10 anos		
Superior a 6 anos e até 10 anos		
Superior a 10 anos		
TOTAL		

Avaliação do desempenho (AD)

Ano/Biênio	Avaliação Quantitativa	Pontuação
2015/2016		
2017/2018		
2019/2020		
TOTAL		

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

O JÚRI,



Anexo III

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 2 postos de trabalho, Carreira/Categoria — Assistente Operacional (Trolha), para desempenhar funções na Divisão de Obras Municipais e Equipamentos, 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)					

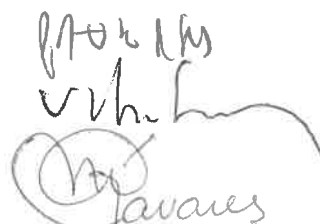
(1): Classificação Qualitativa de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, insuficiente.

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

Temas abordados:

Fundamentação relativa à EPS:

O Júri,


 J. Soares

