

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 sinalização e trânsito), de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 18 de março de 2021. =====

===== Aos vinte e três dias do mês de março de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento acima referenciado, designado para o efeito, constituído pelo encarregado operacional, **Mário Silva Nunes**, na qualidade de Presidente, pela técnica superior, **Natividade Maria Marques Rodrigues Santos** e pela assistente técnica, **Salomé Alexandra Melo Neto**, 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 candidatas/as devem possuir para serem admitidos/as ao procedimento concursal: em reunião do órgão executivo de 18/03/2021 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 candidatas/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 das alíneas b) e c), n.º2 do artigo 14.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, deliberou fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, do seguinte modo:=====

===== **Prova de conhecimentos prática (PC)** - 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: =====

Grau de conhecimentos demonstrados – 0 a 5 valores =====

Qualidade/Celeridade na realização – 0 a 5 valores =====

Verificação de equipamentos/máquinas/materiais/produtos e uso adequado de equipamentos de proteção – 0 a 5 valores =====

PC = (Conhecimentos x 2) + (Verificação de equipamentos/máquinas/materiais/produtos x 1) + (Qualidade/celeridade x 1) =====

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)** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*; na última fase do método, para os/as candidatos/as 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, de acordo com o estipulado no n.º3 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na atual redação. =====

===== A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte (n.º1, do artigo 26.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na atual redação): =====

$$CF = 70\%PC + 30\%AP$$

Em que: =====

CF = Classificação Final; =====

PC = Prova de Conhecimentos; =====

AP = Avaliação Psicológica. =====

===== No recrutamento de candidatos/as 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/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes: =====

===== **Avaliação curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos 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 das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: =====

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Sendo: =====

HA = Habilitação Académica - onde se pondera 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 na 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:

Sem formação - 10 valores; =====

Por cada formação - acresce 1 valor. =====

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas: =====

Até 1 ano - 10 valores; =====

De 1 a 3 anos - 12 valores; =====

De 4 a 6 anos - 14 valores; =====

De 7 a 9 anos - 16 valores; =====

De 10 a 13 anos - 18 valores; =====

Mais de 14 anos - 20 valores. =====

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado. =====

AD = Avaliação do Desempenho: será considerada a avaliação relativa aos três últimos períodos avaliativos, 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 será atribuída a classificação de 10 valores, neste parâmetro. =====

===== **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. =====

===== A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da fórmula seguinte (n.º1, do artigo 26.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na atual redação): =====

CF= 30%AC+70%EAC

Em que: =====

CF = Classificação Final; =====

AC = Avaliação Curricular; =====

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. =====

===== Nos termos do disposto no n.º9 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório. =====

===== Será excluído quem não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º10, do artigo 9.º, da referida Portaria. =====

===== Em situações de igualdade de valorização, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na atual redação. Caso persista o empate, tem preferência o/a candidato/a com maior classificação no primeiro parâmetro da prova de conhecimentos prática. Caso se mantenha o empate, tem preferência o/a candidato/a com melhor classificação no segundo parâmetro da prova de conhecimentos prática, e assim sucessivamente. =====

===== 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 aprovados/as em cada método de seleção são convocados/notificados para a realização do método por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria. =====

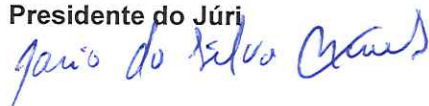
===== Conforme estipulado no n.º2 do artigo 26.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na atual redação, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. =====

===== 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,

Mário Silva Nunes

Presidente do Júri



Natividade Maria Marques Rodrigues Santos

Vogal efetivo



Salomé Alexandra Melo Neto

Vogal efetiva



GRELHA DE AVALIAÇÃO DA PROVA

(de duração não superior a 30 minutos)

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

PARÂMETROS A CONSIDERAR	VALORAÇÃO
1 - Grau de Conhecimentos demonstrados	5 – Demonstrou possuir conhecimentos aprofundados em todas as áreas relacionadas com área em apreço.
	4 - Demonstrou possuir conhecimentos de utilização de ferramentas/máquinas e equipamentos
	3 – Nas tarefas propostas demonstrou possuir conhecimentos em metade das áreas identificadas.
	2 - Nas tarefas propostas demonstrou possuir conhecimentos em 1/3 das áreas identificadas.
	1 – Nas tarefas propostas demonstrou possuir conhecimentos em valor inferior a 1/3 das áreas identificadas.
	0 - Não possui conhecimentos.
2 - Verificação dos equipamentos/ferramentas e utilização de equipamentos de proteção	5 - Verificação de todos os equipamentos/máquinas e uso correto da totalidade de equipamentos de proteção individual.
	4 - Verificação de todos os equipamentos e uso de parte de equipamentos de proteção.
	3 - Verificação de alguns equipamentos e uso de parte de equipamentos de proteção.
	2 – Não verificação dos equipamentos e uso de parte de equipamentos de proteção.
	1 – Não verificação dos equipamentos e uso de apenas 1 equipamento de proteção.
	0 – Não verificação dos equipamentos nem utilização de equipamentos de proteção.
3 - Qualidade/Celeridade na realização	5 - A totalidade das tarefas foi realizada com a qualidade necessária e dentro do tempo previsto.
	4 - Metade das tarefas foi realizada com a qualidade necessária e dentro do tempo previsto.
	3 - Das tarefas propostas apenas realizou algumas com qualidade
	2 - Realizou todas as tarefas mas sem qualidade.
	1 - Realizou apenas algumas tarefas, mas sem qualidade.
	0 - Não foi capaz de realizar as tarefas.

O JÚRI,

João do Santos (Ass)
Natália
Stevens Alexandre de M. M.