



vendas novas

era uma vez uma princesa...

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de quatro postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, na atividade de auxiliar de limpeza e manutenção, dos quais dois para o Serviço de Desporto e dois para o Serviço de Educação-----

Aos trinta dias do mês de junho do ano 2022, pelas quinze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de quatro postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público a termo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional, na atividade de auxiliar de limpeza e manutenção, dois para o Serviço de Desporto e dois para o Serviço de Educação, da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano, conforme deliberação da Câmara Municipal de 08 de Março de 2022, estando presentes Nuno Manuel Rosado Branco, Assistente Técnico da Divisão de Investimento no Desenvolvimento Humano, na qualidade de Presidente, Helena Paula Machado Ferreira, técnica superior do serviço de educação, e Maria Margarida Cunha Pedras Barbeiro, coordenadora técnica, ambas na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte quanto aos métodos de seleção: -----

1. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----

a. **Prova de conhecimentos (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de natureza prática, consistindo na execução de tarefas de limpeza nos equipamentos do Parque Desportivo Municipal, com a duração máxima de quarenta minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

i. Na avaliação da prova serão considerados os seguintes critérios: -----

1. Preparação das tarefas a desempenhar (PTD): -----

- a. Má preparação: 0 a 5 valores; -----
- b. Fraca preparação: 6 a 9 valores; -----
- c. Adequada preparação: 10 a 13 valores; -----
- d. Boa preparação: 14 a 17 valores; -----
- e. Excelente preparação: 18 a 20 valores. -----

2. Manipulação de equipamentos e ferramentas (MEF): -----

- a. Manipulação incorreta: 0 a 5 valores; -----
- b. Deficiente manipulação: 6 a 9 valores; -----
- c. Manipulação adequada com prática de utilização: 10 a 13 valores; -
- d. Boa manipulação e prática de utilização: 14 a 17 valores; -----





vendas novas

era uma vez uma princesa...

- e. Excelente manipulação: 18 a 20 valores.-----

3. Qualidade do trabalho efetuado (QTE): -----
- a. Trabalho executado com erros e defeitos graves: 0 a 5 valores; ---
 - b. Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção: 6 a 9 valores; -----
 - c. Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento: 10 a 13 valores; -----
 - d. Trabalho bem executado: 14 a 17 valores; -----
 - e. Trabalho executado com excelente detalhe: 18 a 20 valores.-----
4. Celeridade de execução (CE): -----
- a. Não conclui nenhuma das tarefas: 0 valores; -----
 - b. Conclui uma das tarefas: 8 valores; -----
 - c. Conclui ambas as tarefas: 16 valores; -----
 - d. Conclui ambas as tarefas em 75% do tempo total da prova: 20 valores. -----
- ii. Fórmula de cálculo de PC: $PC=(PTD+MEF+QTE+CE)/4$ -----
- b. **Avaliação Psicológica (AP)**, que 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, designadamente: realização e orientação para os resultados, trabalho de equipa e cooperação, adaptação e melhoria contínua, otimização de recursos, responsabilidade e compromisso com o serviço. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através de menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a 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. -----
2. Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----
- a. **Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e adotando a seguinte pontuação e ponderação para cada um dos elementos: -
- i. Habilitação Académica (HA) – Será considerada a seguinte valoração: -----
 - 1. Escolaridade obrigatória: 14 valores; -----
 - 2. Escolaridade superior à obrigatória: 16 valores. -----
 - ii. Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração, até ao máximo acumulado de 20 valores: -----
 - 1. Todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida: 10 valores; -----





vendas novas

era uma vez uma princesa...

2. Adicional, por cada ação de formação ≥ 4 horas e < 35 horas: 1 valor; -----
 3. Adicional, por cada ação de formação ≥ 35 horas: 2 valores. -----
- iii. Experiência profissional (EP) – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: -----
1. Sem experiência profissional: 8 valores; -----
 2. < 1 ano de experiência: 10 valores; -----
 3. ≥ 1 ano a < 3 anos de experiência: 12 valores; -----
 4. ≥ 3 anos a < 6 anos de experiência: 14 valores; -----
 5. ≥ 6 anos a < 9 anos de experiência: 16 valores; -----
 6. ≥ 9 anos a < 12 anos de experiência: 18 valores; -----
 7. ≥ 12 anos de experiência: 20 valores. -----

iv. Fórmula de cálculo de AC: $AC = (35\% \times HA + 20\% \times FP + 45\% \times EP) / 4$ -----

- b. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente: realização e orientação para os resultados, trabalho de equipa e cooperação, adaptação e melhoria contínua, otimização de recursos, responsabilidade e compromisso com o serviço. A entrevista de avaliação de competências será valorada 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. -----
- 3. Entrevista profissional de Seleção (EPS)**, para todos os candidatos, que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal, que serão valorados 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----
- 4. Classificação final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----
- a. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: $CF = 40\% \times PC + 30\% \times AP + 30\% \times EPS$ -----
 - b. Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: $CF = 40\% \times AC + 30\% \times EAC + 30\% \times EPS$ -----
- 5.** Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente: -----
- a. Maior grau de habilitação; -----
 - b. Menor idade. -----
- 6.** Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. -----





vendas novas

era uma vez uma princesa...

7. Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----
-

O Júri do Concurso,

Nuno Manuel Rosado Branco

Nuno Manuel Rosado Branco

Helena Paula Machado Ferreira

Helena Paula Machado Ferreira

Maria Margarida Cunha Pedras Barbeiro

Maria Margarida Cunha Pedras Barbeiro

