



**Procedimento Concursal Comum para Preenchimento de 9 Postos de Trabalho na
carreira/categoria de Assistente Operacional
(área de serviços gerais)**

ATA Nº 1

Aos quinze dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e três, às dez horas, na sala de reuniões da Câmara Municipal, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 9 postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, da área funcional de serviços gerais, designado por despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara de vinte e nove de novembro de 2023, constituído por: Dr. António Jorge Guerra Jerónimo, Chefe de Divisão de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Turismo, Presidente do Júri, Dr^a Ana Cristina Inteiro Guindeira, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e Dr^a Paula Alexandra Melhorado Lourenço, Dirigente intermédio 3º grau da Unidade Orgânica Flexível de Gestão de Recursos Humanos, vogais efetivos, nos termos do disposto do nº 2 do artigo 9º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

A presente reunião teve por finalidade estabelecer os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1- O Métodos de Seleção a aplicar são:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
ou
- b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1.1- Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades.

1.2- Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

2- Os métodos referidos na alínea a), podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos da alínea b), cfr. Previsto no nº 3 do artigo 36º da LTFP.



3- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de “Não Apto” em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

4- Prova de Conhecimentos (PC)- visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinadas funções, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção será composto por uma Parte Prática (PP) e Parte Teórica (PT), com a duração total de 60 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos.

Parte Prática (PP): Limpeza de uma instalação sanitária e/ou limpeza de espaço num equipamento público municipal. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com a duração máxima de 30 minutos.

Critérios de avaliação:

Perceção e compreensão da tarefa
Qualidade de realização
Celeridade na execução
Grau de conhecimentos demonstrados

Parâmetros para cada critério de avaliação:

Elevado – 5 valores
Bom – 4 valores
Suficiente – 3 valores
Reduzido – 2 valores
Insuficiente – 1 valor

Parte Teórica (PT) - será de consulta, será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com a duração máxima de 30 minutos e que versará sobre a seguinte legislação, na sua atual redação:

- a) Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho:

TÍTULO IV

Conteúdo do vínculo de emprego público

CAPÍTULO I

Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público



SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 70.º - Deveres gerais do empregador público e do trabalhador

Artigo 71.º - Deveres do empregador público

Artigo 72.º - Garantias do trabalhador

Artigo 73.º - Deveres do trabalhador

CAPÍTULO V

Tempos de não trabalho

SECÇÃO I

Disposição

Artigo 122.º - Disposições gerais

Artigo 123.º - Descanso diário

Artigo 124.º - Semana de trabalho e descanso semanal

Artigo 125.º - Duração do descanso semanal obrigatório

SECÇÃO II

Férias

Artigo 126.º - Direito a férias

Artigo 127.º - Vínculos de duração inferior a seis meses

Artigo 128.º - Doença no período de férias

Artigo 129.º - Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

Artigo 130.º - Violação do direito a férias

Artigo 131.º - Exercício de outra atividade durante as férias

Artigo 132.º - Contacto em período de férias

SECÇÃO III

Faltas

SUBSECÇÃO I

Disposições comuns

Artigo 133.º - Noção

Artigo 134.º - Tipos de faltas

Artigo 135.º - Faltas por conta do período de férias

CAPÍTULO VI

Remuneração

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 144.º - Princípios gerais

Artigo 145.º - Direito à remuneração

Artigo 146.º - Componentes da remuneração

SECÇÃO III

Alteração do posicionamento remuneratório

Artigo 156.º - Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

Artigo 157.º - Regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório

Artigo 158.º - Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

SECÇÃO VI

Descontos

Artigo 169.º - Enumeração

Artigo 170.º - Descontos obrigatórios

Artigo 171.º - Descontos facultativos

Fórmula de avaliação da Prova de Conhecimentos será:

$$PC=(PT+PP)/2$$

Em que:



PC=Prova de conhecimentos

5- Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

5.1- Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a, será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração até às centésimas.

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

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

Habilitação Académicas (HA):

Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissional necessária e suficiente, 20 Valores.

5.2- Formação Profissional (FP)- a formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Ações de formação, Workshops, Seminários e Colóquios:

Sem ações de formação frequentadas ou relacionadas com a área – 0 valores;

De 1 a 30 horas – 12 valores;



De 31 a 70 horas – 16 valores;
Igual ou Superior a 71 horas – 20 valores.

5.3- Experiência Profissional (EP)- neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Sem experiência profissional – 0 valores;
Até 1 ano – 10 valores;
> 1 a ≤ 4 anos – 12 valores;
> 4 a ≤ 7 anos – 14 valores;
> 7 a ≤ 10 anos – 16 valores;
> 10 a ≤ 14 anos – 18 valores;
> 14 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso, a qual deverá ser devidamente comprovada.

5.4- Avaliação de Desempenho (AD)- a avaliação do desempenho devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a qual será ponderada da seguinte forma:

Mérito Excelente - 20 valores;
4 a 5 – Desempenho Relevante - 16 valores;
2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;
1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores.

Os candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuído o valor positivo de 10 valores.

6- Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.



A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

7- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

8- A ordenação final (OF) dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC \times 100\% \text{ ou } OF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

Legenda: OF – Ordenação final; PC – Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

9- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artº 24º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Perceção e compreensão da tarefa;

2º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Qualidade de realização;

3º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Grau de conhecimentos demonstrados.

10- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada no Edifício dos Paços Município de Vila Nova de Foz Côa e divulgada na página eletrónica www.cm-fozcoa.pt.

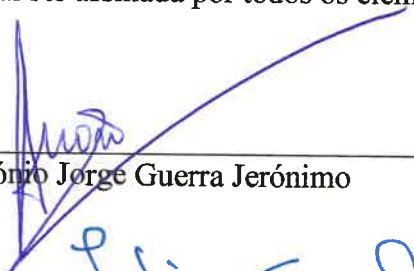
11- Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção.



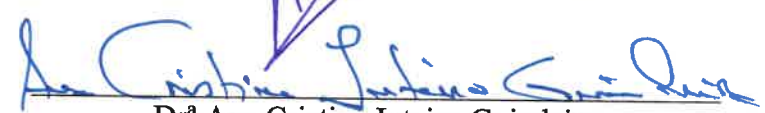
12- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria nº 233/2022 e para a realização da audiência prévia de acordo com os artigos 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015 de 07 de janeiro, na sua versão atual.

13- No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário disponível na página eletrónica www.cm-fozcoa.pt.

E nada mais havendo a tratar, eram onze horas, quando se encerrou a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.



Dr. António Jorge Guerra Jerónimo



Drª Ana Cristina Inteiro Guindeira



Drª Paula Alexandra Melhorado Lourenço