

ATA N.º 1

*Luís Simão
Rita Batista*

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇOS GERAIS, PARA A UNIDADE DE DESPORTO, JUVENTUDE E ASSOCIATIVISMO

Aos quinze dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 5 (cinco) postos de trabalho de assistente operacional, da carreira e categoria de assistente operacional, do Mapa de Pessoal do Município de Alvaiazere, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do artigo 9.º conjugado com o n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, designado pelo Despacho n.º 5813, exarado pelo Sr. Presidente, estando presentes os seguintes membros: -----

Presidente: António Acácio Ribeiro Gonçalves, Chefe de Unidade da Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo da Câmara Municipal de Alvaiazere; -----

Vogais: Luís Miguel Dias Simão, Técnico Superior da Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Rita Maria Nogueira Batista, Técnica Superior da Divisão Financeira e de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Alvaiazere. -----

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, deu-se início à análise dos assuntos constantes na ordem de trabalhos, a saber: -----

1. Orientações no âmbito de aplicação dos métodos de seleção (métodos aplicáveis, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método); -----

2. Critérios de ordenação preferencial, em situações de igualdade de valoração. -----

No que concerne ao **ponto um da ordem de trabalhos**, o Júri deliberou aprovar as orientações relativas à aplicação dos métodos de seleção, nos termos do artigo 9.º da Portaria. Relativamente ao método de seleção - Prova de Conhecimentos, deliberou o Júri que a prova será de forma oral, revestindo natureza prática ou de simulação, de realização individual, com a duração máxima de trinta minutos, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos(as) candidatos(as), necessários ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, e incidirá sobre os seguintes conteúdos funcionais: -----

Exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis no respetivo Serviço; Executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Ser responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Assegurar e manter as condições de higiene e limpeza e de segurança; Efetuar a manutenção das instalações; Garantir a organização dos espaços para atividades; Assegurar o transporte de materiais; Gerir a agenda com eficácia; Executar e colaborar, com apoio geral ou especializado, nas diversas atividades ou tarefas desenvolvidas no âmbito da Unidade Orgânica. -----

Relativamente aos critérios para atribuição de pontuações das tarefas da Prova de Conhecimentos, deliberou o Júri o seguinte: -----

A duas das tarefas será atribuída a pontuação de 6 valores e às restantes duas a pontuação de 4 valores a cada, perfazendo um total de 20 valores. -----

Tarefa resolvida corretamente e sem falhas – Pontuação total;-----

Tarefa resolvida corretamente com pequenas falhas – 4/5 da pontuação;-----

Tarefa resolvida com algumas falhas de relativa importância – 2/3 da pontuação;-----

Alva
Luis
Alva

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Tarefa resolvida com algumas falhas importantes – 1/3 da pontuação; -----

Tarefa resolvida com bastantes falhas – 1 valor; -----

Tarefa não resolvida – 0 valores. -----

As situações não enquadráveis nas referidas anteriormente, serão objeto de ponderação por parte do júri. -----

O Júri deliberou ainda que as tarefas da Prova de Conhecimentos (PC) do procedimento concursal e a respetiva grelha de correção se encontram em sua posse até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial. -----

Os candidatos serão convocados eletronicamente para se apresentarem no local e hora de realização da Prova de Conhecimentos (PC), devendo comparecer 15 (quinze) minutos antes da hora agendada, fazendo acompanhar-se do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite máximo de 15 (quinze) minutos após o início da prova, não sendo permitida a ausência temporária da sala depois de iniciada a prova. -----

O método de seleção - Avaliação Psicológica (AP), será aplicado de acordo com o estabelecido na alínea b) do n.º 1 e n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º, e na alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, e a sua valoração será efetuada conforme o disposto no n.º 2 do artigo 21.º do mesmo diploma legal. -----

Nos termos do artigo 17.º, n.º 2 da Portaria, o método de seleção Avaliação Psicológica será preferencialmente aplicado pela DGAEP. Quando fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP, a avaliação psicológica, ao abrigo do artigo 17.º, n.º 3, da Portaria, poderá ser aplicada por um técnico com habilitação académica e formação adequada para o efeito da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento ou, caso tal se revele fundamentadamente inviável, poderá ser contratualizada a aplicação deste método por entidade especializada. -----

Na aplicação deste método de seleção será garantindo o rigor técnico, a segurança e a rápida produção de resultados da avaliação, sendo garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros, sob pena da quebra de sigilo. -----

A classificação da Avaliação Psicológica (AP) traduz uma apreciação e análise das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

Os candidatos serão convocados eletronicamente para se apresentarem no local e hora de realização da Avaliação Psicológica (AP), devendo comparecer 15 (quinze) minutos antes da hora agendada, fazendo acompanhar-se do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite máximo de 15 (quinze) minutos após o início da prova, não sendo permitida a ausência temporária da sala depois de iniciada a prova. -----

Caso existam candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estes serão avaliados através dos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

Quanto ao método de seleção Avaliação Curricular (AC), o júri deliberou que esta incidirá sobre os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

A) Habilitação académica (HA); -----

B) Formação profissional (FP); -----

C) Experiência profissional (EP); -----

D) Avaliação de Desempenho (AD). -----

O Júri aprovou também a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção Avaliação Curricular (AC) e que se apresenta de seguida.----

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

*Dr. Simeão
Ribeiro*

Para cada fator de avaliação do método de seleção de avaliação curricular proceder-se-á nos termos seguintes: -----

a) Habilitações académicas (HA) – Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos, desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos: -----

Habilitações académicas	Valoração
Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	16 valores
Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	18 valores
Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar	20 valores

b) Formação profissional (FP) – Neste fator serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções do posto de trabalho a ocupar. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. -----

A valoração deste fator terá expressão na escala de 10 (dez) a 20 (vinte) valores e, para efeitos de avaliação, ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos 5 (cinco) anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República (desde 2019, inclusive) e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho, de acordo com a seguinte grelha: -----

Formação Profissional (Duração)	Valoração
Sem formação	10 valores
Até 35 horas de formação	12 valores
Até 100 horas de formação	14 valores
Até 150 horas de formação	16 valores
Até 200 horas de formação	18 valores
Mais de 200 horas de formação	20 valores

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 7 (sete) horas. -----

A valoração do presente fator não poderá exceder os 20 (vinte) valores. -----

c) Experiência Profissional – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, exercida na Administração Pública, desde que devidamente comprovada, nos seguintes termos: -----

Ad 92
Luis Simões
M. B. B. B.

MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

Experiência Profissional (Meses)	Valoração
Até 12 meses	10 valores
De 13 a 36 meses	14 valores
De 37 a 60 meses	17 valores
Mais de 60 meses	20 valores

Aos candidatos com experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, desenvolvida em Autarquias Locais, nos 36 (trinta e seis) meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será atribuído mais 1 (um) valor por cada 12 (doze) meses completos de experiência. -----

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 (vinte) valores. -----

d) Avaliação do desempenho – A valoração deste fator resultará avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados: -----

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado	8 valores
Último período avaliativo está relacionado com o desempenho de atividades relevantes, mas é superior a 3 (três) anos ou insuscetível de avaliação; Último período avaliativo está relacionado com o desempenho de atividades irrelevantes.	10 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	17 valores
Reconhecimento de excelência	20 valores

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração autenticada emitida pelo serviço de origem a que o (a) candidato (a) pertence, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho relativa àquele período, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP. -----

A classificação final no método de seleção Avaliação Curricular (AC), valorada até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores, será calculada de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{AC = HA \times 20\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 20\%} \text{ -----}$$

Em que: -----

HA – Habilitações Académicas; -----

FP – Formação Profissional; -----

EP – Experiência Profissional; -----

AD – Avaliação do Desempenho. -----

O júri deliberou que o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será avaliado nos termos definidos na alínea d) do n.º 1 e no n.º 4 do artigo 17.º da Portaria, sendo a sua valoração efetuada de acordo o disposto no artigo 21.º da Portaria.-----

A avaliação do presente método de seleção incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, e nos respetivos anexos,

sendo que, atendendo ao perfil de competências previamente aprovado para o posto de trabalho em concurso, o Júri deliberou que as competências a avaliar são as seguintes: -----

- Realização e Orientação para Resultados;-----
- Conhecimentos e Experiência;-----
- Organização e Método de Trabalho;-----
- Trabalho de Equipa e Cooperação;-----
- Relacionamento Interpessoal;-----
- Adaptação e Melhoria Contínua;-----
- Otimização de Recursos;-----
- Iniciativa e Autonomia;-----
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;-----
- Orientação para a Segurança.-----

As competências serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos. -----

A classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta da média aritmética simples das competências em análise, tal como consta do Anexo à presente ata. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será aplicada pelo júri, que integra um elemento com formação específica nessa matéria, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências. As questões aprovadas para a aplicação da entrevista de avaliação de competências encontram-se em anexo à presente ata, em documento confidencial, na posse do júri. -----

Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção é aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, em conjuntos de 20 (vinte) candidatos. -----

O Júri deliberou ainda que, para a generalidade dos candidatos, a classificação final dos que completem o procedimento sem terem obtido uma valoração inferior a 9,5 valores no primeiro método de seleção ou um juízo de "Não Apto" na Avaliação Psicológica, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo obtida aplicando-se a seguinte fórmula:
 $CF = 100\% \text{ PC} + \text{AP (Apto/Não apto)}$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

A classificação final dos candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

$CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou uma menção classificativa de "Não apto" num dos métodos ou fases, não se lhes aplicando o método ou fases seguintes. -----

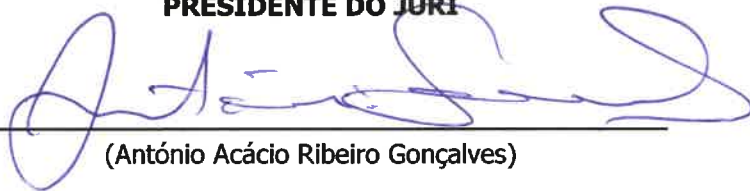
MUNICÍPIO DE ALVAIÁZERE

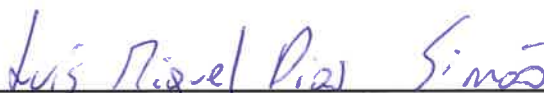
No que concerne ao **ponto dois da ordem de trabalhos**, relativamente aos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, o Júri deliberou que a ordenação destes é efetuada de acordo com o disposto no artigo 24.º da Portaria e, caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função: -----

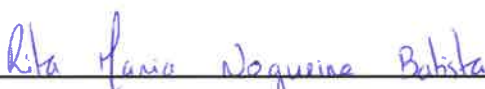
- a) Maior grau académico na área do procedimento concursal; -----
- b) da nota final da habilitação académica exigida; -----
- c) do tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----
- d) do número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----
- e) caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

As deliberações do Júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos e, posteriormente, afixada/publicada no Edifício do Município de Alvaiázere, e na sua página eletrónica em www.cm-alvaiazere.pt, para poder ser consultada. ---

PRESIDENTE DO JÚRI

(António Acácio Ribeiro Gonçalves)**VOGAIS**

(Luís Miguel Dias Simão)

(Rita Maria Nogueira Batista)

Handwritten signatures and text:
J. S.
L. Silva
Al. B. B.

Anexo

Grelhas classificativas de métodos de seleção

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

*Aut. Simão
Rita Silva*

ANEXO
FICHA INDIVIDUAL
Procedimento concursal comum Assistente operacional na área funcional de serviços gerais Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo
Avaliação Curricular (AC)

Candidato/a:

Classificação:

Elementos a ponderar				Total (valores)	Ponderação
	Habitação Académica (HA) - 20%	Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar (<i>licenciatura</i>)	16 valores		0,00
		Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar (<i>mestrado</i>)	18 valores		
		Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho a ocupar (<i>doutoramento</i>)	20 valores		
	Formação Profissional (FP) - 20%	Sem formação profissional	10 valores		0,00
		Até 35 horas de formação	12 valores		
		Até 100 horas de formação	14 valores		
		Até 150 horas de formação	16 valores		
		Até 200 horas de formação	18 valores		
		Mais de 200 horas de formação	20 valores		
	Experiência Profissional (EP) - 40%	Até 12 meses	10 valores		0,00
		De 13 a 36 meses	14 valores		
		De 37 a 60 meses	17 valores		
		Mais de 60 meses	20 valores		
	Avaliação de desempenho (AD) - 20%	Desempenho Inadequado	8 valores		0,00
		Último período avaliativo está relacionado com o desempenho de atividades relevantes mas é superior a 3 (três) anos ou insuscetível de avaliação; Último período avaliativo está relacionado com o desempenho de atividades irrelevantes.	10 valores		
		Desempenho Adequado	14 valores		
		Desempenho Relevante	17 valores		
		Reconhecimento de excelência	20 valores		

Valoração AC = HA(20%) + FP(20%) + EP(40%) + AD (20%) 0,00

Valoração Final AC x 60% 0,00

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho

Observações:

Alvaiázere, __/__/____

O Juri,

(Presidente)

(1.º Vogal)

(2.º Vogal)

*h. r. l. m. s.
Rita Botil*

ANEXO
FICHA INDIVIDUAL
Procedimento concursal comum Assistente operacional na área funcional de serviços gerais Unidade de Desporto, Juventude e Associativismo
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Candidato/a:

Classificação:

Competências	Chave	CP	Pontuação
Realização e orientação para resultados	Procura atingir os resultados desejados		0
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas		
	Procura-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades		
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades		
Conhecimentos e experiência	Aplica, de forma adequada, os conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho		0
	Emprega corretamente os métodos e técnicas específicos da sua área de atividade		
	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade		
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço		
Organização e método de trabalho	Verifica previamente as condições necessárias à realização das tarefas		0
	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho		
	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios		
	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza		
Trabalho de equipa e cooperação	Integra-se em equipas de constituição variada dentro e fora do contexto trabalho		0
	Tem um papel ativo/cooperante nas equipas e grupos de trabalho		
	Partilha informações/conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar		
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção do bom ambiente trabalho		
Relacionamento interpessoal	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e com o público em geral		0
	Trabalha com pessoal com diferentes características		
	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional		
	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo		
Adaptação e melhoria contínua	Manifesta interesse em aprender e atualizar-se		0
	Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional		
	Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas		
	Reconhece os seus pontos fracos e necessidades de desenvolvimento e propõe formação e iniciativas de atualização		
Otimização dos recursos	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição		0
	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos		
	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento		
	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade		
Iniciativa e autonomia	Tem habitualmente uma postura activa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios		0
	Em regra, responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais		
	Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas		
	Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade		
Responsabilidade e compromisso com o serviço	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações colocadas		0
	Responde com prontidão e com disponibilidade		
	É cumpridor das regras relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente quanto a assiduidade e horários de trabalho		
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo		
Orientação para a Segurança	Cumprir normas e procedimentos para a realização das tarefas, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho		0
	Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a segurança		
	É cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente		
	Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança		

legenda: CP (Competência Presente); 1 sim; 0 não.

Nota Final: 0,00

Valoração Final EAC x 40%	0,00
------------------------------	------

Alvaiázere, __/__/__

O Juri,

(Presidente)

(1.º Vogal)

(2.º Vogal)

