



Lurdes Almeida
f *Ab*

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (1 POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS/DIVISÃO DE GESTÃO COMERCIAL - REF. G/2019)

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

ATA Nº 1

Aos onze dias do mês de dezembro de 2019, nas instalações da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Anibal José Medeiros Sardinha, Diretor de Departamento de Administração e Finanças; Maria de Lurdes Sanches de Almeida Pereira, Técnica Superior, designada em regime de substituição no cargo de Chefe de Divisão de Gestão Comercial, e Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, decidido por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 25 de novembro de 2019, a fim de, nos termos das alíneas a), b) e c) do nº 2 do art.º 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Janeiro, decidirem as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como o tipo de prova, e fixarem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

I

Tendo em conta as funções definidas para a categoria de Assistente Operacional, o júri deliberou aprovar as competências essenciais para o exercício das mesmas, as quais se encontram enunciadas no quadro A1.

Quadro A1

Unidade	Área Funcional	Posto de Trabalho	Atividade	Competências
DAF/DGC	Gestão Comercial	Assistente Operacional (Canalizador)	Atividades no âmbito das funções de canalizador, enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos estabelecidos no anexo à LTFP, nomeadamente instalação, remoção, substituição de contadores de água e acessórios, bem como todos os trabalhos inerentes aos mesmos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relacionamento interpessoal; ▪ Trabalho em equipa e cooperação; ▪ Organização e método de trabalho; ▪ Realização e orientação para os resultados.

II

1 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – Al. a) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

As provas de conhecimento visam avaliar os conhecimentos académicos e 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 comporta duas fases.



Luzia Almeida
[Signature]

Na 1ª fase, a prova de conhecimentos é de natureza teórica oral; na 2ª fase, a prova de conhecimentos é de natureza prática.

Cada uma das fases da prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a valoração final da média aritmética da pontuação obtida pelo candidato em cada uma delas.

A) 1ª FASE – PROVA DE CONHECIMENTOS DE NATUREZA TEÓRICA ORAL

A prova de conhecimentos de natureza teórica oral é de realização individual e sem consulta, consiste na resposta a um questionário composto por quatro perguntas, tendo cada uma a cotação máxima de 5 valores.

A prova será realizada em local e hora a indicar e tem a duração máxima de vinte minutos.

Na avaliação da prova de conhecimentos teórica oral serão ponderados e avaliados os seguintes critérios em relação a cada resposta:

- Conhecimentos demonstrados (Muito Bom – 4; Bom – 3; Suficiente – 2; Reduzido – 1; Insuficiente - 0);
- Expressão oral (Bom – 1; Suficiente – 0,5; Reduzido – 0,25).

Os candidatos que na 1ª fase da prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável a fase seguinte.

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação abaixo indicadas:

Garantias, direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas; férias e faltas, e remuneração (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, na sua redação atual); Regulamento Municipal dos Serviços de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais Urbanas e de Gestão de Resíduos Urbanos, disponível em www.cm-sesimbra.pt.

B) - 2ª FASE – PROVA DE CONHECIMENTOS DE NATUREZA PRÁTICA

A prova de conhecimentos de natureza prática é de realização individual, tem a duração máxima de quinze minutos e consiste na instalação de um contador de água com a devida selagem.

Os candidatos que na 2ª fase da prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.

Na avaliação da prova de conhecimentos prática serão ponderados e avaliados os seguintes critérios:

- Perceção e compreensão da tarefa (Bom – 4; Suficiente – 2; Reduzido – 1; Insuficiente - 0);
- Qualidade de realização (Bom – 7; Suficiente – 4; Reduzido – 1; Insuficiente - 0);
- Celeridade na execução (< de 15 m – 6; = 15 m – 4; > de 15 m – 0);
- Conhecimentos técnicos demonstrados (Bom – 3; Suficiente – 2; Reduzido – 1; Insuficiente - 0).

2 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – Al. b) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Avaliação Psicológica 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, o qual se encontra definido no quadro A 1.

A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase, 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.



Luís Almeida
Ad

3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 2 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF=0,75PC+0,25AP$$

III

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado, bem como aos candidatos em situação de revalorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não tenham optado, por escrito, pela realização dos métodos prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), serão aplicados como métodos a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

1 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – Al. c) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo ponderados os seguintes elementos, por se considerar que são os mais relevantes para os postos de trabalho a ocupar:

- A habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ);
- A formação profissional (FP);
- A experiência profissional (EP);
- A avaliação de desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC= (HAQ+FP+EP+AD):4$$

A avaliação dos diversos fatores do currículo realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos.

a) Habilitação académica ou nível de qualificação

HABILITAÇÃO ACADÉMICA OU NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO (HAQ)	
= ou > 12ºAno ou equiparado	20 valores
= ou > 9ºAno ou equiparado	18 valores
< 9º ano ou equiparado	16 valores



Luís Almeida
A. M. J.

b) Formação profissional

No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 5 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.

No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.

A cada ação de formação são atribuídas as seguintes classificações, até um máximo de 20 valores:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	
Até 7 horas	0,5 valor
De 08 a 14 horas	1 valor
De 15 a 21 horas	1,5 valor
De 22 a 28 horas	2 valores
> 28 horas	3 valores

c) Experiência Profissional

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

À experiência profissional são atribuídas as seguintes classificações:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
Até 1 ano	09 valores
> 1 ano até 2 anos	10 valores
> 2 anos até 5 anos	12 valores
> 5 anos até 8 anos	14 valores
> 8 anos até 10 anos	16 valores
> 10 anos até 15 anos	18 valores
> 15 anos	20 valores



Luís Almeida
[Signature]

d) Avaliação de desempenho

No fator «Avaliação de Desempenho» (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = (MQ + MQ + MQ) : 3$$

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

À avaliação de desempenho são atribuídas as seguintes classificações:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)	
Excelente	20 valores
Relevante	18 valores
Adequado	14 valores
Inadequado	8 valores
Sem avaliação	12 valores

Os candidatos que na avaliação curricular obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de entrevista de avaliação de competências.

2 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) – al. d) do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é 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.

A entrevista de avaliação de competências é realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, cuja designação será oportunamente solicitada pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 2 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF = 0,75AC + 0,25EAC$$

