

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO - ASSISTENTE OPERACIONAL - (PEDREIRO).

Aos doze dias do mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, nesta Câmara Municipal, compareceu o júri do procedimento em epígrafe nomeado por despacho do Presidente da Câmara e constituído pelos senhores: Presidente - Patricia Santos Louro Anacleto, Dirigente Intermedia de 3.º grau (Rede Viária e Estrutura Hidráulica). Vogais Efetivos: Carlos Alberto Gomes Lopes, Encarregado Operacional e Rui Miguel Gameiro das Neves Pereirinha, Chefe Divisão de Serviços Municipais afim de decidirem os métodos de seleção e critérios para o procedimento concursal em epígrafe.

Os métodos de seleção a utilizar são:

Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), para candidatos sem relação jurídica de emprego público;

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos com vínculo de emprego público que cumulativamente sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura.

A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

OF = 100% PC + AP (Apto/Não Apto) em que:

OF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica;

OF = 70%AC + 30% EAC em que:

OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Prova de Conhecimentos - Será uma prova prática com a duração de 30 minutos e versará sobre o conteúdo funcional de pedreiro.

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 referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula:

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

HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP = Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade.

AD = Avaliação de Desempenho - relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério:

12º Ano ou mais - 16 valores

Escolaridade Obrigatória - 12 valores

Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Curso com duração mais de 14 horas - 20 valores

Curso com duração de mais 7 horas e até 14 horas - 16 valores

Curso com duração inferior ou igual a 7 horas - 12 valores

Sem formação - 10 valores

Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento.



A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiencia mais de 10 anos - 20 valores

Experiencia mais de 8 anos e ate 10 anos - 16 valores

Experiencia mais de 4 e até 8 anos - 14 valores

Experiencia mais 1 ano e até 4 anos - 12 valores

Experiencia até 1 ano - 10 valores

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 16 valores; Adequado: 12 valores; Inadequado: 10 valores.

b) Caso se verifique a não existência de avaliação, será considerado como adequado: 12 valores.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9.5 valores nas provas consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram os métodos de seleção, constam dos mapas anexos a esta ata.

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri



(Patricia Santos Louro Anacleto)



(Carlos Alberto Gomes Lopes)



(Rui Miguel Gameiro das Neves Pereirinha,)