

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO – ASSISTENTE OPERACIONAL – (AUXILIAR SERVIÇOS GERAIS).

Aos vinte e sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, nesta Câmara Municipal, compareceu o júri do procedimento em epígrafe nomeado por despacho do Presidente da Câmara e constituído pelos senhores: Presidente – André da Silva Sousa (Chefe Divisão de Desporto); Vogais Efetivos – Alexandra de Castro Pires Cardoso de Menezes e André Faria Mendes Pereira, ambos Técnicos Superiores, a fim 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); 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; 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 escrita com duração de 60 minutos e versará sobre o conteúdo funcional da respetiva categoria a concurso, e ainda sobre a seguinte legislação:

Artigos 1.º ao 76.º, 122.º ao 143.º e 176.º ao 240.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua atual redação;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;

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 valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3 do art.º 9 da Portaria.

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 quatro 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:

12.º 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:

Experiência mais de 10 anos - 20 valores

Experiência mais de 8 anos e até 10 anos - 16 valores

Experiência mais de 4 e até 8 anos - 14 valores

Experiência mais 1 ano e até 4 anos - 12 valores

Experiência 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.

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

O Júri

(André da Silva Sousa)

(Alexandra de Castro Pires Cardoso de Menezes)

(André Faria Mendes Pereira)