

A T A N º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANALIZAÇÃO).

Aos catorze dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e seis, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho do Senhor Presidente, proferido em dois de abril de dois mil e vinte e seis, constituído pelo Coordenador Principal, em regime de substituição, Cláudio Filipe Lourenço Machado, que presidiu, pela Técnica Superior Vanessa Laborinho de Sousa Crespo e pelo Encarregado Operacional João Paulo Silva Figueiras reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nessa conformidade, o Júri deliberou, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A - MÉTODOS DE SELEÇÃO

A.1: Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou aos que, tendo vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos**.

a) Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

b) Prova prática de conhecimentos (PPC) - visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função.

Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 1 hora e consistirá do seguinte:

- Preparação de materiais /ferramentas e acessórios;
- Reparação de uma conduta de água de 63 milímetros.

A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A = Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C = Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

Estes parâmetros serão valorados da seguinte forma:

- Insuficiente - inferior a 10 valores;
- Suficiente - igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores;
- Bom - igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores;
- Elevado - igual ou superior a 18 valores.

A classificação resultará da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula:

$$\text{Prova Prática de Conhecimentos (PPC)} = (A + B + C + D) / 4$$

A.2: Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público e que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos.

a) Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método será valorado de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = (HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 25\%) + (AD \times 5\%) + (DC \times 50\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

DC = Discussão Curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação acadêmica (HA):

- Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;
- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 15 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 36 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 61 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

- Inferior a 1 ano - 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

4) Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os critérios de avaliação:

- Avaliação final de 2,000 a 3,499 - 12 valores;
- Avaliação final de 3,500 a 3,999 - 14 valores;
- Avaliação final de 4 a 5 - 18 valores;
- Avaliação final de excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 12 valores.

5) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Orientação para o serviço público;
- Iniciativa;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a segurança.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

B - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Candidatos referidos no ponto A.1.:

$$OF = AP: \text{Apto/Não Apto}; (PPC \times 100\%)$$

b) Candidatos mencionados no ponto A.2.:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PPC = Prova Prática de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C - ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

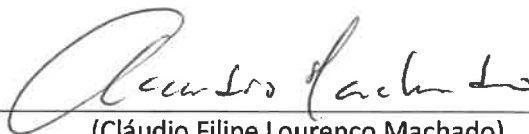
Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º - Residência na área do município.

E, nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

O Presidente do Júri,



(Cláudio Filipe Lourenço Machado)

A 1.ª Vogal Efetiva,



(Vanessa Laborinho de Sousa Crespo)

O 2.º Vogal Efetivo,



(João Paulo Silva Figueiras)

