



ATA N.º 1

Procedimento Concursal comum de recrutamento para a ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Assistentes Operacionais

----- Ao décimo quinto dia do mês de março de 2023, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal da Ribeira Brava, o júri do Procedimento Concursal acima mencionado, onde foi analisado e aprovado os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de avaliação final constantes nesta ata. -----

----- Os métodos de seleção serão os definidos na Lei 35/2014, 20 de junho, conjugado com os definidos na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, e serão aplicados da seguinte forma: -----

----- A) Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º, da Portaria, para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situações de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios: -----

-----1. Avaliação Curricular (AC) -----

----- 2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

----- Sendo: AC (55%) + EAC (45%). -----

----- Os métodos acima referidos poder ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através da indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

----- B) Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria, os métodos de seleção a utilizar para os Candidatos /as que não estão abrangidos pela alínea a), serão utilizados os dois métodos de seleção obrigatórios: -----

----- 1. Prova de Conhecimentos (PC), de natureza prática; -----

----- 2. Avaliação Psicológica (AP). -----

----- Sendo: PC (100%) +AP (apto). -----

----- Métodos de seleção obrigatórios para os candidatos enquadrados na alínea a): -----

----- **Avaliação Curricular** - com uma ponderação de 55%, 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 de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

- Habilitações Académicas de Base (HA) -----
- Formação Profissional (FP) -----
- Experiência Profissional (EP) -----
- Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

----- $AC = [(HA) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)] / 7$ -----

em que: -----

----- **HA = Habilitação Académica de Base** – onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

- Habilitações académicas de nível superior ao exigido na candidatura – 20 valores -
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 15 valores -----

----- **FP = Formação Profissional** – Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas: -----

- Ações de formação com duração <14 horas – 0,5 valores/cada ação; -----
- Ações de formação com duração >14 horas e <35 horas – 1 valor/cada ação -----
- Ações de formação com duração >35 horas e <60 horas – 1,5 valores/ cada ação;
- Ações de formação com duração > 60 horas e < 100 horas – 2 valores/ cada ação; -----

- Ações de formação com duração > 100 horas – 2,5 valores/ cada ação; -----

----- **EP = Experiência Profissional** – Considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas. -----

- Inferior a um ano – 1 valor; -----
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores; -----
- Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 4 valores; -----
- Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 6 valores; -----
- Igual ou superior a 6 anos e inferior 8 anos – 8 valores; -----
- Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 10 valores; -----
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 12 valores; -----
- Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos – 14 valores; -----
- Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos – 16 valores; -----
- Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos – 18 valores; -----
- Igual ou superior a 18 anos – 20 valores; -----

----- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional **que se encontre devidamente comprovado.** -----

----- **AD = Avaliação de Desempenho** - Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. -----

- Desempenho inadequado – 5 valores -----
- Desempenho Adequado – 12 valores -----
- Desempenho Relevante – 16 valores -----
- Desempenho Excelente – 20 valores -----

----- Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro. -----

----- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Com ponderação de 45%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. A EAC 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. -----

----- A EAC com duração até 30 minutos será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito, previamente formados para a utilização deste método. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido. -----

----- A classificação final da EAC resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências consideradas para o efeito, arredondada às centésimas. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa apreciar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, a experiência profissional e os aspetos comportamentais, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades dos cargos a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido. Tendo em vista avaliar a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes aos postos a prover, são adotados os seguintes fatores de apreciação: -----

----- **Assistente Operacional** - Realização e Orientação para Resultados; Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; relacionamento interpessoal; otimização de recursos; responsabilidade e compromisso com o serviço; orientação para a segurança. -----

----- 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: -----

-----Detém um nível elevado da competência - 20 valores; -----

-----Detém um nível bom da competência - 16 valores; -----

-----Detém um nível suficiente da competência - 12 valores; -----

-----Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;-----

----- Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores; -----

----- A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: -----

----- Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;-----

----- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom; -----

----- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente; -----

----- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido; -----

----- Inferior a 6 valores - nível Insuficiente; -----

----- Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16,12,8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- A avaliação do candidato é feita em ficha própria, que consta do anexo número I à presente ata. -----

---- Métodos de seleção obrigatórios para os candidatos enquadrados na alínea b): -----

---- Prova de conhecimentos (PC) - Com uma ponderação de 100%, e nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou 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 será de natureza prática e de simulação, com a duração de 1h30 minutos. Conteúdos da prova de conhecimentos prática: remoção de lixo; varredura e limpeza das ruas; limpeza de sarjetas e bermas; remoção de lixeiras; extirpação de ervas; utilização de diversos equipamentos necessários à realização das tarefas inerentes ao posto de trabalho. -----

----- A classificação resulta do somatório da média aritmética obtida em cada uma das tarefas desempenhadas, e será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, sendo excluídos aqueles que obtenham uma classificação inferior a 9,5 na qual serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão das tarefas; qualidade de realização; celeridade na sua execução e grau de conhecimentos técnicos. -----

----- A avaliação do candidato é feita em ficha própria, que consta do anexo número II a presente ata, e resulta do somatório da média aritmética obtida em cada uma das

tarefas desempenhadas. Cada um dos parâmetros será valorado com a cotação máxima de 5 valores, nos seguintes termos: -----

----- **1) Perceção e compreensão das tarefas** - neste parâmetro será avaliada a capacidade do candidato em entender e apreender as tarefas que lhe são solicitadas; a capacidade de perceber os métodos para a execução das funções. -----

----- Zero valores - o candidato não compreendeu o que se pretendia -----

----- Um valor - o candidato compreendeu muito mal o que se pretendia -----

----- Dois valores - o candidato apreendeu as tarefas com algumas dificuldades -----

----- Três valores - o candidato percebeu suficientemente as tarefas -----

----- Quatro valores - o candidato entendeu muito bem este tipo de tarefas -----

----- Cinco valores - o candidato apreendeu completamente tudo o que se pretendia -----

----- **2) Qualidade de realização** - Neste parâmetro será avaliada a aptidão do candidato; a capacidade e o nível da execução das tarefas. -----

----- Zero valores - o candidato não demonstra saber fazer este tipo de trabalho -----

----- Um valor - o candidato executa mal o trabalho -----

----- Dois valores - o candidato executa suficientemente o trabalho -----

----- Três valores - o candidato executa bem o trabalho -----

----- Quatro valores - o candidato executa muito bem este tipo de trabalho -----

----- Cinco valores - o candidato domina completamente este tipo de funções -----

----- **3) Celeridade na execução** - Neste parâmetro será avaliada a rapidez, a destreza, a agilidade, e o desembaraço do candidato. -----

----- Zero valores - o candidato não concluiu a tarefa -----

----- Um valor - o candidato demorou muito tempo a desempenhar a tarefa -----

----- Dois valores - o candidato demorou algum tempo a desempenhar uma função (ultrapassando o normal) -----

----- Três valores - o candidato executou a tarefa dentro do normal desejável -----

----- Quatro valores - o candidato executou a tarefa com rapidez -----

----- Cinco valores - o candidato executou a tarefa com extrema rapidez e agilidade -----

----- **4) Graus de conhecimentos técnicos** - Neste critério serão avaliados os conhecimentos técnicos demonstrados pelo candidato; a experiência; a prática; e as técnicas na execução da tarefa. -----

----- Zero valores - O candidato não tem conhecimentos nesta atividade -----

----- Um valor - O candidato tem conhecimentos insuficientes -----

----- Dois valores - O candidato tem conhecimentos muito rudimentares -----

----- Três valores - o candidato tem os conhecimentos suficientes para o desempenho da tarefa --

-----Quatro valores - o candidato tem bons conhecimentos -----

----- Cinco valores - o candidato domina completamente, demonstrando elevados níveis na execução. -

-----A falta de comparência dos candidatos à prova de conhecimentos equivale à eliminação do concurso. -----

----- **Avaliação Psicológica (AP):** nos termos da alínea b) do n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é valorada, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, da seguinte forma: -----

----- a) A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto; -----

----- b) É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de Não Apto na avaliação psicológica. -----

----- A Avaliação Psicológica é realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego (DGAEP) ou por entidade externa especializada nos termos do Artigo 17.º, n.º 2 e 3 da Portaria. -----

CLASSIFICAÇÃO FINAL: -----

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada das seguintes fórmulas: -----

- Candidatos nas situações descritas em **A)** -----

$$CF = (AC \times 55 \%) + (EAC \times 45 \%) -----$$

- Candidatos nas situações descritas em **B)** -----

$$CF = (PC \times 100\%) + AP -----$$

Sendo,

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Profissional de Competências

OU

CF = Classificação Final
PEC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica

----- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

----- Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. -----

----- Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na linha d) do n.º 1 do artigo 37º da Lei 35/2014, 20 de junho. -----

----- Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

----- Não será usada a faculdade prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, relativa à utilização faseada dos métodos de seleção. Nestes termos, os métodos de seleção serão aplicados da seguinte forma: num primeiro momento, à totalidade dos candidatos/as, apenas o primeiro método obrigatório; a aplicação do segundo método apenas aos/às candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior. -----

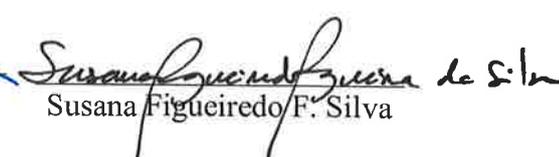
----- Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

Paços do Concelho da Ribeira Brava, 15 de março de 2023.

O Júri


José Anatólio Gonçalves


José Dinarte G. Spínola


Susana Figueiredo F. Silva



Anexo I

Ficha de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Procedimento concursal comum para a modalidade jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 4 postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional, com grau de complexidade 1

Nome: _____

Código do Candidato: _____

Entrevista de avaliação de competências (EAC):

<u>Competências</u>	<u>Valoração</u>
Realização e Orientação para Resultados	
Orientação para o Serviço Público	
Conhecimentos e Experiência	
Trabalho de Equipa e Cooperação	
Relacionamento interpessoal	
Otimização de recursos	
Responsabilidade e compromisso com o serviço	
Orientação para a segurança	
Classificação Quantitativa (média aritmética)	

Classificação EAC: _____

Observações:

O Júri

José Anatólio Gonçalves

José Dinarte G. Spínola

Susana Figueiredo F. Silva



Anexo II

Ficha de avaliação da Prova de Conhecimentos

Procedimento concursal comum para a modalidade jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 4 postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional, com grau de complexidade 1

Nome: _____

Código do Candidato: _____

Prova de Conhecimentos: (Ponderação de 100%)

<u>Aspetos a considerar</u>	<u>Perceção e compreensão</u>	<u>Qualidade da realização</u>	<u>Celeridade na execução</u>	<u>Grau de Conhecimentos</u>
Remoção de lixos				
Varredura e limpeza de ruas				
Limpeza de sarjetas e bermas				
Remoção de lixeiras				
Extirpação de ervas				
Utilização de equipamentos				
TOTAL:				
Média aritmética	a)	b)	c)	d)

Classificação PC: a) + b) + c) + d) _____

Observações:

O Júri

José Anatólio Gonçalves

José Dinarte G. Spínola

Susana Figueiredo F. Silva