

*Joseph
Cobicho
Chaves*



CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (MECÂNICO), DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

----- Aos vinte e dois dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas doze horas, no Salão Nobre do Edifício dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, reuniu o júri do procedimento concursal comum, com vista ao estabelecimento de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional (Mecânico), a afetar ao Serviço de Produção e Manutenção da Divisão de Planeamento, Obras e Ambiente, conforme caracterização no Mapa de Pessoal para o ano de 2023, aberto mediante deliberações da Câmara Municipal de 19 de julho de 2023 e da Assembleia Municipal 22 de setembro de 2023, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

----- Não compareceu à reunião o 2.º vogal efetivo por se encontrar de baixa médica, pelo que em substituição esteve presente o 1.º vogal suplente, Carlos Gabriel Moleiro Lavaredas. -----

----- A reunião foi secretariada pelo Primeiro Vogal Efetivo, Cátia Isabel Carvalho Lopes, unanimemente nomeado pelo júri. -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, na sequência das deliberações supra referidas e do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, datado de 10 de outubro de 2023:---

-----**1. Habilitações literárias exigidas:** Escolaridade obrigatória, determinada de acordo com o ano de nascimento, não sendo admitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

----- **2. Requisitos de admissão ao concurso:** os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: -----

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela constituição, lei especial ou convenção internacional; -----

- b) Ter 18 anos de idade completos;-----

- c) Não estar inibido do exercício das funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; -----

- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e,-----
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.-----

----- **3.** Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

----- **4. Métodos de seleção:** de acordo com o disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e nos termos da deliberação de câmara autorizadora da abertura do concurso: -----

----- **4.1** Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 17.º e no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: -----

----- a) *Prova de Conhecimentos (PC)* — ponderação de 70% (método obrigatório); -----

----- b) *Avaliação Psicológica (AP)* - apto/não apto (método obrigatório); -----

----- c) *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* — 30% (método facultativo).-----

----- *Classificação Final (CF) = PC (70%) + EAC (30%)* -----

----- **4.1.1 Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso.-----

----- A prova, assume natureza prática, de realização individual, com a duração máxima de 30 minutos e estará diretamente relacionada com as funções a desempenhar de acordo com a caracterização do posto de trabalho, ou seja, consistirá na avaliação do candidato relativamente ao estado geral de uma viatura, tais como: -----

----- Substituição da correia da ventoinha; -----

----- Substituição do feltro de gasóleo; -----

----- Diagnóstico do estado do alternador e da bateria; -----

----- O objetivo será avaliar o conhecimento do posto de trabalho e EPI'S adequados à função, da posição correta no decorrer do trabalho e familiaridade com as ferramentas de trabalho e dos procedimentos de higiene e segurança no trabalho, o candidato deve ter ainda em atenção o grau de acabamento das operações realizadas.-----

----- A prova de conhecimentos prática é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, tendo como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau

de conhecimentos técnicos demonstrados. Cada parâmetro será avaliado segundos os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme ficha que se anexa. A classificação obtida será através da média aritmética simples -----

----- **4.1.2 Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de ‘Apto’ e ‘Não Apto’. -----

----- Serão avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz aprovado para o ano de 2023: ----

- a) Orientação para o serviço público; -----
- b) Trabalho de equipa e cooperação. -----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- d) Relacionamento interpessoal; -----
- e) Orientação para a segurança. -----

----- **4.1.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples sobre as competências consideradas. A mesma será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- a) Orientação para o serviço público; -----
- b) Trabalho de equipa e cooperação. -----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- d) Relacionamento interpessoal; -----
- e) Orientação para a segurança. -----

----- **4.2** Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso ou encontrando-se em valorização profissional tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigos 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: -----

Joseph Carlos
Carvalho



CÂMARA MUNICIPAL

----- a) *Avaliação Curricular (AC)* — ponderação de 60% (método obrigatório); -----

----- b) *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* — ponderação de 40% (método obrigatório); -----

----- *Classificação Final (CF)* = AC (60%) + EAC (40%) -----

----- **4.2.1 Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

----- $AC = (HA + FP + EP + AD) / 04$ -----

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação de Desempenho. -----

----- Sendo que: -----

----- **Habilitação Académica (HA):** -----

----- Escolaridade Obrigatória (exigida para o posto de trabalho) – 14 valores; -----

----- Superior à exigida para o posto de trabalho, mas inferior ao grau de licenciatura – 16 valores; -----

----- Licenciatura – 18 valores; -----

----- Superior à Licenciatura – 20 valores; -----

----- **Formação Profissional (FP):** -----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 7 horas por cada dia. A participação em ações de formação seguirá os seguintes critérios: -----

----- sem formação – 8 valores; -----

----- formação inferior a 14 horas – 10 valores; -----

----- de 14 a 34 horas de formação – 12 valores; -----

----- de 35 a 69 horas de formação – 14 valores; -----

----- de 70 a 89 horas de formação – 16 valores; -----

-----de 90 a 119 horas de formação – 18 valores; -----

----igual ou superior a 120 horas de formação – 20 valores. -----

----- **Experiência Profissional (EP):** -----

-----Será considerado o desempenho de funções na área de atividade para que é aberto o concurso: -----

----- Sem experiência profissional – 8 valores; -----

-----inferior a 1 ano – 10 valores; -----

-----de 1 a 3 anos – 12 valores; -----

-----superior a 3 anos até 6 anos – 14 valores; -----

-----superior a 6 anos até 8 anos – 16 valores; -----

-----superior a 8 anos até 10 anos – 18 valores; -----

-----mais de 10 anos de experiência – 20 valores. -----

----- Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado. -----

----- **Avaliação de desempenho (AD):** -----

----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa aos últimos 3 ciclos avaliativos: -

----- avaliação de desempenho de 0 a 2 pontos – 6 valores; -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 3 e 5 pontos – 10 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos – 14 valores. -----

----- avaliação de desempenho com pontuação entre 7, 1 e 8,9 pontos – 18 valores. -----

-----avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos – 20 valores. -----

-----Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----

----- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” – 3 pontos; -----

----- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” – 2 pontos; -----

----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” – 1 ponto; -----

----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” – 0 pontos; -----

-----Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----

----- **4.2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. -----



CÂMARA MUNICIPAL

----- A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples sobre as competências consideradas. A mesma será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- a) Orientação para o serviço público; -----
- b) Trabalho de equipa e cooperação. -----
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- d) Relacionamento interpessoal; -----
- e) Orientação para a segurança. -----

----- **4.2.3** Os candidatos abrangidos pelo ponto 4.2 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previstos, mediante declaração escrita, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e previstos no ponto 4.1 da presente ata. -----

----- **5.** Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenham obtido um juízo de 'Não Apto' num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

----- **6.** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

----- **7.** Exclusão e notificação de candidatos: Atendendo ao facto do Município ainda não possuir plataforma eletrónica para os procedimentos concursais de recrutamento, de acordo com o preceituado no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º e por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- **8.** A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

----- **9.** Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º e do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte

através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- **10.** A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do “Diário da República” com informação sobre a sua publicação. -----

----- **11.** Na sequência do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz de 10 de outubro de 2023, o júri deliberou unanimemente que não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas treze horas, da qual se lavra a presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----

----- Os membros do júri: -----

----- O Presidente do júri: *João Alexandre Figueira*

----- O Primeiro Vogal Efetivo: *Patrícia Isabel Encarnação Lopes*

----- O Primeiro Vogal Suplente: *António José de Matos Lourenço*

ANEXO

Grelha da Prova Prática de Conhecimentos

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (MECÂNICO), DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Parâmetros		PCT (Percepção e Compreensão da Tarefa)		QRT (Qualidade de Realização da Tarefa)		CEX (Celeridade na Execução)		GCD (Grau de Conhecimento Técnicos/Demonstrados)
Níveis Classificativos	Nota	Avaliação	Nota	Avaliação	Nota	Avaliação	Nota	Avaliação
ELEVADO	20	Demonstrou uma total compreensão da tarefa a desempenhar, com percepção de todas as suas componentes, bem como da sua sequência lógica.	20	Tarefa concluída de forma exemplar, com execução de todas as suas componentes de forma correta.	20	Tarefa executada sempre em ritmo adequado, adotando um comportamento proactivo no que respeita á segurança.	20	Revelou um excelente nível de conhecimentos práticos na realização da tarefa, superando os padrões exigidos para a função.
BOM	16	Demonstrou uma boa compreensão da tarefa a desempenhar, com percepção correta da maioria das suas componentes.	16	Tarefa concluída com qualidade, executando a maioria das suas componentes de forma correta.	16	Tarefa executada em ritmo adequado, com adoção de comportamentos corretos no que respeita à sua própria segurança.	16	Revelou um bom nível de conhecimentos práticos na realização da tarefa, atingindo os padrões exigidos para a função.
SUFICIENTE	12	Demonstrou alguma compreensão da tarefa a desempenhar, com percepção das suas componentes mais importantes.	12	Tarefa concluída com algumas lacunas, mas que no essencial, não comprometem os objetivos finais pretendidos.	12	Demonstrou ritmo e níveis de segurança aceitáveis na execução da tarefa, não comprometendo a sua execução correta.	12	Revelou conhecimentos práticos aceitáveis para a realização da tarefa nos padrões minimamente exigidos para a função.
REDUZIDO	8	Não demonstrou perceber/compreender correta e totalmente a tarefa a desempenhar, demonstrando lacunas que impediram a sua execução/conclusão, nos parâmetros exigidos.	8	Tarefa incompleta ou concluída com lacunas que comprometem os objetivos finais pretendidos.	8	Tarefa executada em ritmo incorreto e/ou com lacunas graves ao nível da sua própria segurança.	8	Revelou algumas lacunas importantes ao nível dos conhecimentos práticos necessários para a conclusão correta da tarefa.
INSUFICIENTE	4	Não demonstrou perceber/compreender os componentes aspetos da tarefa a desempenhar.	4	Não conseguiu realizar/concluir a tarefa, no período concedido para o efeito.	4	Tarefa executada em ritmo totalmente desadequado incorreto com lacunas graves ao nível da sua própria segurança.	4	Não demonstrou possuir os conhecimentos práticos minimamente exigidos para a realização de quaisquer das componentes da tarefa.
OBS	..							

CLASSIFICAÇÃO FINAL = PC = PCT + QRT + CEX + GCD = ± ± ± = VALORES