

“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE ATIVIDADE DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS”

ATA

No primeiro dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, nesta cidade de Albufeira e no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional, área de atividade de Auxiliar de Serviços Gerais, conforme despacho da Senhora Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Cláudia Cristina Dias Guedelha, de 30/05/2023, estando presentes a Presidente do Júri, Dina Maria Cardoso Ramos Galante, Diretora do Departamento de Desenvolvimento Económico, Social e Cultural, a 1ª vogal efetiva, Carla Maria Gonçalves da Ponte, Chefe da Divisão de Turismo, Desenvolvimento Económico e Cultural e a 2ª-vogal efetiva, Helena Isabel Duarte Nunes, Técnica Superior.-----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, de acordo com o estabelecido no nº 2 do art.º 9º da Portaria nº 233/2002 de 9 de setembro, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

PRIMEIRO - Métodos de Seleção -----

Nos termos do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o nº 1 do art.º 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, serão aplicados os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios. -----

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do nº 2 do art.º 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

Nunes
20/06/2022
Cibok

B) **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica** - para os restantes candidatos. -----

Nos termos do disposto no nº 3 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da **Prova de Conhecimentos** em substituição da **Avaliação Curricular**.-----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em B): -----

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, será de natureza prática, individual com a duração de 2 horas, e tolerância de 30 minutos, com o objetivo de avaliar o nível do conhecimento referentes a: -----

- Montagem de um cenário para a realização de um evento. -----

Os critérios da avaliação da prova prática de conhecimentos são os constantes no Anexo 1 – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos, fazendo parte integrante da presente ata. -----

Será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas. -----

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, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar. -----

Será avaliada através da menção classificativa de “Apto” ou “Não Apto” nos termos do nº 2 do art.º 21º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em A):

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida da formação realizada e tipo de funções exercidas. -----

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

A habilitação académica e profissional (HAP);-----

A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----

A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;-----

Novas
27/02/17
Cub

De acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC=HAP+FP+ 2EP/4$$

Em que: -----

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: -----

Escolaridade obrigatória - 18 valores-----

Superior à escolaridade obrigatória - 20 valores -----

Formação Profissional (FP) – Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:-----

Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividade – 10 valores;-----

Por cada ação de formação de duração até 24 horas – acresce 0,25 valores; -----

Por cada ação de formação de duração entre 25 a 35 horas – acresce 0,5 valores; -----

Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,75 valores;-----

Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 1 valor; -----

Por cada ação de formação de duração superior a 180 horas – acresce 1,25 valores;-----

As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo de 0,25 valores.-----

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.-----

Experiência Profissional (EP):-----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher. -----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$EP= (AQT+2AQL)/3, -----$$

Em que:-----

Avaliação Quantitativa (AQT) -----

Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano – 10 valores;-----

Experiência \geq a 1 ano e $<$ que 4 anos – 12 valores;-----

Experiência \geq a 4 anos e $<$ que 7 anos – 14 valores;-----

Experiência \geq a 7 anos e $<$ que 10 anos – 16 valores;-----

Experiência \geq a 10 anos e $<$ que 14 anos – 18 valores;-----

Experiência superior a 14 anos – 20 valores.-----

Alcides
2012 Lte
ad

Avaliação Qualitativa (AQL) apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho a preencher:-----

- Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano – 10 valores;-----
- Experiência ≥ a 1 ano e <que 4 anos – 12 valores;-----
- Experiência ≥ a 4 anos e <que 7 anos – 14 valores;-----
- Experiência ≥ a 7 anos e <que 10 anos – 16 valores;-----
- Experiência ≥ a 10 anos e <que 14 anos – 18 valores;-----
- Experiência superior a 14 anos – 20 valores.-----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.-----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores, sendo apenas pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

4. A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:-

- Conhecimentos Especializados e Experiência -----
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço -----
- Organização e Método de Trabalho-----
- Relacionamento Interpessoal-----
- Realização e Orientação para Resultados-----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 5 competências
16 – Bom	Em 4 competências
12 – Suficiente	Em 3 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4 – Insuficiente	Em 0 a 1 competência

SEGUNDO – Valoração e Classificação Final-----

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:-----

$$OF = 100 PC$$

Novos
Dina
Aurelio

Ou

$$OF = (60 AC + 40 EAC) / 100$$

Sendo:-----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências. -----

QUARTO – Critérios de Ordenação Preferencial-----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Mantendo-se a igualdade após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da prova prática de conhecimentos: qualidade do trabalho efetuado;-----

2º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação prática de conhecimentos: manipulação de máquinas /equipamentos e ferramentas;-----

3º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação prática de conhecimentos: preparação da tarefa a desempenhar;-----

4º - Candidato(a) com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação prática de conhecimentos: higiene e segurança no trabalho.-----

QUARTO - Exclusão dos Métodos de Seleção-----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça a qualquer dos métodos de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, obtido um juízo de “Não Apto” não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes ao abrigo do disposto nas alíneas a) e b), do nº 4 do art.º 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. -----

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri. -----

A Presidente do Júri

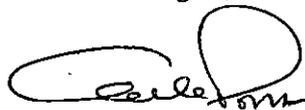
Dina Maria Cardoso Ramos Galante

Dina Maria Cardoso Ramos Galante,

Diretora do Departamento de Desenvolvimento Económico, Social e Cultural

mbh

A 1ª Vogal efetiva



Carla Maria Gonçalves da Ponte,

Chefe da Divisão de Turismo, Desenvolvimento Económico e Cultural

A 2ª Vogal efetiva



Helena Isabel Duarte Nunes,

Técnica Superior.

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

Grelha de Avaliação

“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE ATIVIDADE DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS”

Nome do Candidato:

A. Preparação da tarefa a desempenhar – Ponderação de 25%

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
Má preparação	0-5		
Fraca preparação	6-9		
Adequada preparação	10-13		
Boa preparação	14-17		
Excelente preparação	18-20		

Alves
2016
Adele

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas - Ponderação de 30%

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
Manipulação incorreta	0-5		
Deficiente manipulação	6-9		
Manipulação adequada com prática de utilização	10-13		
Boa manipulação e prática de utilização	14-17		
Excelente manipulação	18-20		

C. Higiene e segurança no trabalho - Ponderação de 15%

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança	0-5		
Usou incorretamente os EPI's	6-9		
Usou corretamente os EPI's mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança	10-13		
Usou corretamente os EPI's, e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST	14-17		
Usou corretamente os EPI's, e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área	18-20		

D. Qualidade do Trabalho efetuado – Ponderação de 30%

Parâmetro	Intervalo	Classificação	Fundamentação da classificação do parâmetro
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0-5		
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6-9		
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento	10-13		
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos	14-17		
Excelente trabalho executado	18-20		

Resultado Final = $(25A+30B+15C+30D)/100 = 20$ valores

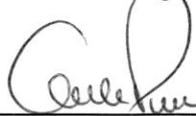
A Presidente do Júri



Dina Maria Cardoso Ramos Galante,

Diretora do Departamento de Desenvolvimento Económico, Social e Cultural

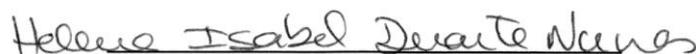
A 1ª Vogal efetiva



Carla Maria Gonçalves da Ponte,

Chefe da Divisão de Turismo, Desenvolvimento Económico e Cultural

A 2ª Vogal efetiva



Helena Isabel Duarte Nunes,

Técnica Superior.