



Góis
município

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

--- Aos nove dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho de Assistente Operacional (Cantoneiro de Arruamentos – Refª f) na modalidade de relação de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos no Mapa de Pessoal para o ano de 2023 do Município de Góis. -----

--- O Júri nomeado pelo despacho n.º 12/2023, de 16 de maio, do Senhor Presidente da Câmara Municipal, é constituído por Rui Jorge Tavares de Sousa Neves Dias, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente da Câmara Municipal de Góis, Presidente do Júri; Maria de Lurdes Calhau Rodrigues, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis, 1ª Vogal efetivo e João Vasco Barata Lopes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Góis, 2ª vogal efetivo. -----

--- O júri reuniu com o objetivo de estabelecer os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação. -----

--- No que concerne aos métodos de seleção deliberou o júri que serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos Escrita e Prática (**PCEP**) e Avaliação Psicológica (**AP**), conforme previsto no artigo 36º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

--- Deliberou ainda que cada um deles será de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores na PCEP e classificação de “não apto” na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do nº 4 do artigo 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. -----

--- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual forem notificados. -----

--- A Prova de Conhecimentos Escrita e Prática (**PCEP**) será valorada numa escala de 0 a 20 valores, terá uma componente escrita (PE), com duração aproximada de 30 minutos, que será constituída por dez questões de escolha múltipla (3/4 possibilidades de resposta) e versará sobre a seguinte legislação: Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sobre as seguintes matérias: Tempos de não trabalho, Férias

Handwritten signature and initials in blue ink.



CÂMARA MUNICIPAL

e Faltas, do artº 122º ao 135º inclusive; Período experimental, do artº 45º ao 49º inclusive; Exercício do Poder Disciplinar, do artº 176º ao 187º e 73º, inclusive, com possibilidade de consulta, apenas em suporte de papel, não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. A PE será valorada numa escala de 0 a 20 valores. -----

A parte prática (PP), será relacionada com o posto de trabalho a ocupar (perceção e compreensão da tarefa; escolha, utilização e manutenção das ferramentas/equipamentos; conhecimentos técnicos demonstrados; celeridade na execução de tarefa; utilização correta de equipamentos de proteção individual) e terá a duração aproximada de 30 minutos, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, tendo em conta cada um dos parâmetros referidos no presente paragrafo (PP). -----

A classificação da PCEP será obtida através da seguinte formula: $PCPE = (PE \times 60\%) + (PP \times 40\%)$.

--- A Avaliação Psicológica (AP), 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 como referência o perfil de competências previamente definido. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. -----

--- Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

--- Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HL \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%) - \text{anexo I}$$

CÂMARA MUNICIPAL

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho. -----

No caso dos candidatos que não tenham avaliação de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada: -----

$$AC = (HL \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 30\%) - \text{Anexo II}$$

--- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será valorada numa escala de 0 a 20 valores. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a uma entidade externa. Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal para o ano de 2023, associadas à atividade do posto de trabalho em questão.

--- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida da aplicação dos métodos de seleção realizados: -----

--- OF = (PCEP x 100%) + AP de apto e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte formula: -----

--- OF = (AC x 60%) + (EAC x 40%) e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência profissional, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública. -----

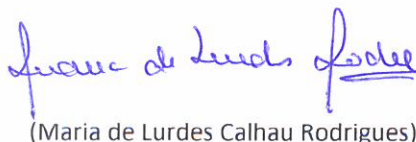
--- Finalmente o júri deliberou remeter o processo ao Serviço de Recursos Humanos para dar continuidade ao procedimento, nos termos previstos para o procedimento concursal. -----

--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

O JÚRI



(Rui Jorge T. de Sousa Neves Dias)



(Maria de Lurdes Calhau Rodrigues)



(João Vasco Barata Lopes)

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Operacional

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Superior ao exigido	20 pontos	
	Habilitações exigidas	16 pontos	
EPG	> 12 anos	20 pontos	
	> 8 anos e ≤ de 12 anos	16 pontos	
	> 4 anos e ≤ de 8 anos	12 pontos	
	≤ 4 anos	10 pontos	
EPE	> 12 anos na área profissional a concurso	20 pontos	
	> 8 anos e < de 12 anos na área profissional a concurso	16 pontos	
	> 4 anos e < de 8 anos na área profissional a concurso	14 pontos	
	≤ 4 anos na área profissional a concurso	10 pontos	
FPG	≥ 75 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 75 horas	16 pontos	
	≥ 25 horas e < de 50 horas	12 pontos	
	< 25 horas	10 pontos	
FPE	≥ 75 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 75 horas	16 pontos	
	≥ 25 horas e < de 50 horas	12 pontos	
	< 25 horas	10 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

$$AC = (HL * 25\%) + (EP * 40\%) + (FP * 25\%) + (AD * 10\%)$$

em que:

$$EP = (0,25 * EPG + 0,75 * EPE)$$

$$FP = (0,25 * FPG + 0,75 * FPE)$$

AD = (média aritmética das últimas três avaliações)

Classificação

O Juri

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Operacional

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Superior ao exigido	20 pontos	
	Habilitações exigidas	16 pontos	
EPG	> 12 anos	20 pontos	
	> 8 anos e ≤ de 12 anos	16 pontos	
	> 4 anos e ≤ de 8 anos	12 pontos	
	≤ 4 anos	10 pontos	
EPE	> 12 anos na área profissional a concurso	20 pontos	
	> 8 anos e < de 12 anos na área profissional a concurso	16 pontos	
	> 4 anos e < de 8 anos na área profissional a concurso	14 pontos	
	≤ 4 anos na área profissional a concurso	10 pontos	
FPG	≥ 75 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 75 horas	16 pontos	
	≥ 25 horas e < de 50 horas	12 pontos	
	< 25 horas	10 pontos	
FPE	≥ 75 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 75 horas	16 pontos	
	≥ 25 horas e < de 50 horas	12 pontos	
	< 25 horas	10 pontos	

$$AC = (HL * 20\%) + (EP * 50\%) + (FP * 30\%)$$

em que:

$$EP = (0,25 * EPG + 0,75 * EPE)$$

$$FP = (0,25 * FPG + 0,75 * FPE)$$

Classificação

O Juri

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas