



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and initials, possibly 'Filipa' and 'Narciso'.

Procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento de postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional, para a Divisão de Ambiente e Obras e para a Unidade Flexível de 3.º Grau de Desporto/Subunidade de Desporto do Município de Almeirim.

ATA N.º 1

Determinação dos parâmetros de avaliação, respectiva ponderação de cada um dos métodos e o sistema de valoração final dos métodos de selecção

Aos sete dias do mês de Maio do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de Almeirim, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Hugo João da Silva Magalhães – Técnico Superior – que presidiu e pelos vogais efectivos Filipa Maria Barrancos Vieira Narciso Jourdan – Técnica Superior e Virgínia Maria Fernandes Vieira Dias - Assistente Operacional, o qual foi aprovado abrir, por deliberação de Câmara em reunião de 2 de Março de 2020, e cujo aviso de abertura irá ser publicado na 2ª série do Diário da República e na bolsa de emprego público a fim de estabelecer os parâmetros de avaliação, factores de ponderação a utilizar nos métodos de selecção e o sistema de valoração final, do procedimento acima referido, nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da portaria 125-A/2019, de 30 de Abril----- Aberta a reunião às 14.00 horas, e presentes os três membros do júri, este deliberou por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:-----

1. Método de selecção, parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método. Os métodos de selecção obrigatórios e eliminatórios a utilizar são: -----

1.1) Prova de conhecimento (PC), de natureza prática a decorrer em balneário de espaço desportivo, simulando uma situação de rotina diária relativa à limpeza e higienização do espaço, tendo uma ponderação de 45% e com duração máxima de 20 minutos, devendo considerar-se os parâmetros de avaliação, tais como a percepção e compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

1.2) Avaliação Psicológica (AP), com uma ponderação de 25% 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. Método será realizado por entidade especializada pública (INA), sendo cada fase intermédia do método

valorada através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos:

- Elevado – 20 Valores
- Bom – 16 Valores
- Suficiente – 12 Valores
- Reduzido – 8 Valores
- Insuficiente – 4 Valores

Método de Avaliação para as seguintes situações de excepção:

- a) Candidatos que já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou actividade caracterizadora dos postos de trabalho a ocupar; -----
- b) Candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competências ou actividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso. ----

Os Métodos Obrigatórios:

2) **Avaliação Curricular (AC)** – com uma ponderação de 45%, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho alcançado, sendo valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. -----

3) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – com uma ponderação de 25%, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos (INA). A Entrevista de avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos:

- Elevado – 20 Valores
- Bom – 16 Valores
- Suficiente – 12 Valores
- Reduzido – 8 Valores
- Insuficiente – 4 Valores

Os métodos referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

2.1) **Avaliação curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

2.1.1) **Habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, com a ponderação de 40%; -----

- Escolaridade obrigatória – 17 valores;
- Licenciatura – 18 Valores;
- Mestrado – 19 Valores;
- Doutoramento – 20 Valores.

2.1.2) **Formação Profissional (FP)**, com uma ponderação de 15%, considera-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

- Sem acções de formação – 0 Valores;
- De 1 a 50 horas de formação – 10 Valores;
- De 51 a 90 horas de formação – 15 Valores;
- De 91 a 150 horas de formação – 18 Valores;
- Superior a 150 horas de formação – 20 Valores

Ficou ainda definido que, um dia de formação será equivalente a 7 horas, salvo se o documento comprovativo referir duração diferente. -----

2.1.3) **Experiência profissional (EP)**, com a ponderação de 25%, com a incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho, valorizando a experiência adquirida na função pública, concretamente na execução de tarefas em matéria desportiva, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, designadamente, a ligação entre os diversos elementos que constituem a comunidade desportiva no apoio ao nível da organização, higiene e limpeza dos espaços, cooperar na segurança e vigilância dos mesmos, assegurar o encaminhamento dos utilizadores desses espaços, controlando as entradas e saídas dos complexos, apoio nas actividades de pessoas com necessidades educativas especiais, acompanhamento dos utilizadores durante o período de funcionamento das actividades.

- Sem experiência profissional – 0 Valores;
- Até 2 anos de experiência quando adquirida na função pública – 12 Valores;
- Mais de 2 e até 5 anos de experiência quando adquirida na função pública – 16 Valores;
- Mais de 5 anos quando adquirida na função pública – 20 Valores.

2.1.4) **Avaliação de Desempenho (AD)**, com uma ponderação de 20% em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar: -----

- Desempenho Insuficiente ou inadequado – 0 Valores;
- Desempenho a Necessitar de Desenvolvimento – 8 Valores;
- Desempenho Bom ou Adequado – 15 Valores;
- Desempenho Muito Bom ou Relevante – 18 Valores;

- Desempenho Excelente ou Relevante convertido em Excelente – 20 Valores;

Candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar – 15 Valores

Método de Selecção Facultativo ou Complementar: -----

A **Entrevista Profissional de Selecção (EPS)** com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional, os aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. São tidos em conta os aspectos relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, a motivação/ interesse nas actividades a desenvolver no posto de trabalho e qualidade da experiência profissional. Assim sendo foi deliberado, por unanimidade, definir os seguintes parâmetros a serem avaliados neste método de selecção: -----

- Capacidade de expressão e fluência verbal;
- Motivação/ Iniciativa para o desempenho da função;
- Capacidade de relacionamento e de interacção com o público-alvo;
- Qualidade da experiência profissional na área.

Na Entrevista Profissional de Selecção, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados de 0 a 20: -----

É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

Deste modo a ordenação final dos candidatos, será determinada de acordo com a seguinte fórmula: ---

$$\underline{CF=45\% PC+25\%AP+30\%EPS.}$$

Em que:

CF – Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EPS – Entrevista Profissional de Selecção.

A ordenação final dos candidatos enquadrados nas situações de excepção será determinada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$\underline{CF=45\%AC+25\%EAC+30\%EPS.}$$

Em que:

CF – Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS – Entrevista Profissional de Selecção

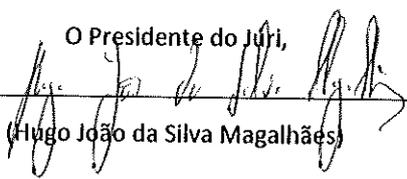
A falta de comparência dos candidatos aos métodos de selecção para os quais estão convocados, determina a sua exclusão do procedimento concursal. -----

Em situações de igualdade de valoração o júri aplicará o estabelecido no ponto 2 do artigo 27º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de Abril. -----

O júri deliberou, ainda que as grelhas de correcção dos métodos de selecção serão elaboradas antes da realização destes e que as notificações aos candidatos serão efectuada por via digital. -----

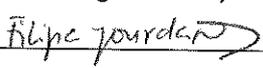
E nada mais havendo a tratar, pelas 16 horas e 10 minutos, o júri declarou encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri,



(Hugo João da Silva Magalhães)

O 1º. Vogal efectivo,



(Filipa Maria Barrancos Vieira Narciso Jourdan)

O 2º. Vogal efectivo,



(Virgínia Maria Fernandes Vieira Dias)