



Filipa
2

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 o Serviço de Desporto, Unidade Orgânica Flexível de 3.º Grau de Desporto do Município de Almeirim.

ATA N.º 1

Ata da Reunião para determinar os parâmetros de avaliação, respectiva ponderação de cada um dos métodos e o sistema de valoração final dos métodos de selecção a aplicar no concurso em epígrafe

Ao décimo dia do mês de Janeiro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Hugo João da Silva Magalhães – Dirigente intermédio de 3º grau, Serviço de Desporto, Unidade de 3º grau de Desporto – que presidiu e pelos vogais efectivos Filipa Maria Barrancos Vieira Narciso Jourdan – Técnica Superior, Serviço de Desporto, Unidade de 3º grau de Desporto e Ana Cristina Gonçalves Pardal - Coordenadora Técnica, Serviço de Desporto, Unidade de 3º grau de Desporto o qual foi autorizado abrir, por deliberação de Câmara em reunião de 19 de Dezembro de 2022, e cujo aviso de abertura, será publicado por extracto na II Série do Diário da República, integralmente na Bolsa de Emprego Publico (BEP) e no Site do Município também por extracto, 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 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Aberta a reunião às 10 horas e presentes os três membros do júri, esta teve como objectivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de selecção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Métodos de Selecção Obrigatórios: Os métodos de selecção são os previstos nos nºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e do artigo 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, consistem em:

- 1.1 Prova Conhecimentos (PC) -----
- 1.2 Avaliação Psicológica (AP) -----

- **Prova de conhecimento (PC)**, que apresenta duas vertentes, uma oral e outra prática que visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A valoração destes parâmetros é medida na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas de acordo com os nºs 1 e 5, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. As provas serão feitas individualmente por ordem alfabética sendo que a prova oral será realizada antes da prova



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and initials in blue ink.

prática e abordará questões relacionadas com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas “Lei 35/2014 de 20 de junho, nomeadamente: Título IV «O conteúdo do vínculo de emprego público»;

- Capítulo I «Direito, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público»;
- Capítulo IV «Tempos de trabalho»;
- Capítulo V «Tempos de não trabalho»;
- Capítulo VII «Exercício do poder Disciplinar»

Devendo considerar-se os parâmetros de avaliação de acordo com a seguinte tabela para cada questão colocada:

Qualidade da resposta	Não compreende a pergunta	4 Valores
	Resposta confusa com conhecimento da legislação	10 Valores
	Resposta correcta com conhecimento da legislação	16 Valores
	Resposta correcta com conhecimento da legislação e boa argumentação	20 Valores

A prova prática decorre em balneário de espaço desportivo, simulando uma situação de rotina diária relativa à limpeza e higienização do espaço, com duração máxima de 15 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, como demonstrado na seguinte tabela. -----

Percepção e compreensão da tarefa	Com dificuldade	10 Valores
	Sem dificuldade	20 Valores
Qualidade da realização	Insuficiente	4 Valores
	Suficiente	10 Valores
	Bom	16 Valores
	Muito bom	20 Valores
Celeridade na execução	Não concluiu	0 Valores
	Concluiu com dificuldade	10 Valores
	Concluiu bem	20 Valores
Conhecimentos técnicos demonstrados	Insuficiente	4 Valores
	Suficiente	10 Valores
	Bom	16 Valores
	Muito Bom	20 Valores

Sendo que a avaliação da Prova de Conhecimentos (PC) é feita pela média aritmética da prova oral e da prova prática. -----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and initials in blue ink.

Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. ---

- Método a ser realizado preferencialmente por entidade especializada pública (DGAEP), ou pela entidade empregadora responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham a habilitação académica e formação adequadas ou ainda, através de entidade especializada, quando fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP, sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto.

Método de Selecção Facultativo: Nos termos do disposto no número 4 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 18.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será aplicado aos candidatos o método de selecção facultativo Exame Médico, que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função. O Exame Médico deverá ser realizado pelo candidato através de marcação de consulta para esse efeito, no Centro de Saúde da área da sua residência, referindo que o mesmo se destina a ingresso na função pública. Este método de selecção será classificado e valorado através das menções classificativas de apto e não apto. ---

Estes métodos de avaliação serão aplicados: ---

- Aos candidatos com vínculo à função pública mas que não se encontrem a executar as funções postas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira posta a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções; ---
- Aos candidatos com vínculo à função pública integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; ---
- Aos candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral. ---

Os métodos de selecção são os previstos nos nºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e do artigo 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. ---

Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, foi determinado por despacho do presidente de câmara municipal de 18/11/2022, que os métodos de selecção a aplicar no presente procedimento serão aplicados num único momento. ---

2. Para os candidatos que: ---

- Já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, ou candidatos que já sejam titulares de uma



[Handwritten signature]
Filipa
[Handwritten initials]

carreira ou categoria distintas mas que estejam a exercer as funções próprias da categoria ou carreira posta a concurso (ainda que nela não estejam integrados);

b) Em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso. -----

Os métodos de avaliação serão: -----

2.1 Avaliação Curricular -----

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências -----

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 **30%**; -----

Escolaridade obrigatória – 20 valores; -----

2.1.2) Formação Profissional (FP), com uma ponderação de **25%**, considera-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, única e exclusivamente as relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a que concorre. -----

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 **20%**, 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 – 10 Valores; -----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and initials in blue ink.

Até 2 anos de experiência quando adquirida na função pública – 14 Valores; -----

Mais de 2 e até 5 anos de experiência quando adquirida na função pública – 18 Valores; -----

Mais de 5 anos quando adquirida na função pública – 20 Valores. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

2.1.4) Avaliação de Desempenho (AD), com uma ponderação de **25%** 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 -----

Deste modo a Avaliação curricular, será determinada de acordo com a seguinte fórmula: -----

AC=30% HA+25%FP+20%EP+25%AD. -----

2.2- 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 e os parâmetros a serem avaliados serão: -----

- Dinamismo e iniciativa; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- Postura na equipa de trabalho; -----
- Comportamento em situação de conflito. -----

A Entrevista de avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos: -----

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



[Handwritten signatures and initials]

- Insuficiente – 4 Valores -----

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

3. Exclusão dos candidatos: São excluídos, não sendo convocados para os métodos seguintes, os candidatos que: -----

- a) Não compareçam a qualquer dos métodos de selecção para que hajam sido convocados; -----
- b) No decurso da aplicação de um método de selecção, apresentem a respectiva desistência; -----
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores ou tenham obtido um juízo de Não Apto, num dos métodos de selecção. -----

4. Fórmulas: -----

4.1 Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de selecção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, a ordenação final far-se-á em função da classificação obtida na Prova de Conhecimentos, de entre os candidatos que tenham sido considerados Aptos na Avaliação Psicológica e no Exame Médico, sendo que se aplica esta fórmula aos candidatos que não se encontrem a executar as funções ora colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções; aos candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; aos candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral: -----

4.2 Aplica-se a seguinte fórmula aos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; aos candidatos que já estejam ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar; aos candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da carreira ou categoria agora colocadas a concurso: -----

$$CF=70\%AC+30\%EAC$$

Em que:-----

CF- Classificação Final-----

AC- Avaliação Curricular-----

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências-----

EM - Exame Médico-----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

5. Critérios de Ordenação Preferencial: Em situações de igualdade de valoração, o júri aplicará o estabelecido no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; no caso de persistir a igualdade de classificação, será o mesmo decidido por votação do júri, com base no critério da residência mais próxima do local trabalho. -----

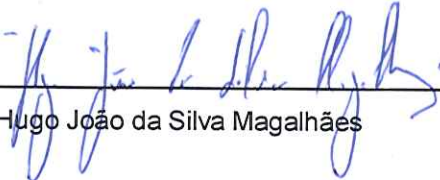
6. Publicitação dos Resultados: Ao abrigo do disposto no artigo 22º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método selecção ou respectiva fase, será efectuada através de lista ordenada alfabeticamente e afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página electrónica. -----

A lista unitária de ordenação final, após homologação será publicada por extracto na 2ª Série do Diário da República, em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página electrónica, de acordo com o nº 4 do artigo 25º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro. -----

Todas as notificações decorrentes da legislação serão efectuadas por comunicação electrónica. -----

E nada mais havendo a tratar, pelas 12 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,



Ana Cristina Gonçalves Pardal