



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 1 INDIVÍDUO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA FUNCIONAL DE COVEIRO.

----- Aos 31 dias do mês de maio de 2023, no edifício da Câmara Municipal sito na Rua do Cruzeiro, pelas 10 horas, reuniu o júri do concurso supracitado nomeado por despacho da Vereadora com Competência Delegada, Paula Cristina Borges de Sousa, de 15 de fevereiro de 2023, estando presentes a chefe de divisão de infraestruturas e logística, Madail Denise Ormonde Ávila, na qualidade de presidente, a encarregada operacional, Eugénia Maria Pereira Oliveira e a técnica superior – responsável pelo serviço de recursos humanos e qualidade, Anabela Gomes Vitorino Leal, na qualidade de vogais.

----- Em seguida foi dado início à ordem de trabalhos que consistiu em definir os métodos de seleção, indicação dos critérios de apreciação e ponderação, bem como o sistema de classificação final.

----- Assim os métodos de seleção a utilizar serão:

----- A prova de conhecimentos, a avaliação psicológica e a entrevista de avaliação de competências, sendo os mesmos aplicados em simultâneo a todos os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público e sem relação jurídica de emprego público, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

----- A avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências para os candidatos a que se refere o número 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou seja, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes (sempre que os afastem por escrito, estes candidatos deverão efetuar todos os métodos de seleção indicados para os candidatos em geral).

----- **A prova de conhecimentos** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

----- A avaliação das competências técnicas incidirá na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

----- A prova de conhecimentos incidirá sob conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função.

----- A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de consulta, revestindo natureza teórica, será de realização individual e efetuada em suporte de papel, constituída por questões de desenvolvimento e de pergunta direta, sendo classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com a duração máxima de 2 horas, e versará sobre os seguintes temas:

----- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:**

----- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

----- Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, com produção de efeitos a 01 de agosto de 2014;

----- Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, com início de vigência a 01 de janeiro de 2015;

----- Lei n.º 84/2015, de 07 de agosto, com início de vigência a 06 de setembro de 2015;

----- Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, com início de vigência a 01 de julho de 2016;



PRAIA DA VITÓRIA
Câmara Municipal

- Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro, com entrada em vigor em 01 de janeiro de 2017;-----
----- Lei nº 25/2017, de 30 de maio, com entrada em vigor em 01 de junho de 2017;-----
----- Lei nº 70/2017, de 14 de agosto, com entrada em vigor em 19 de agosto de 2017;-----
----- Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, com entrada em vigor em 01 de outubro de 2017;-----
----- Lei nº 49/2018, de 14 de agosto, com entrada em vigor em 10 de fevereiro de 2019;-----
----- Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro, com entrada em vigor em 01 de janeiro de 2019;-----
----- Decreto-Lei nº 6/2019, de 14 de janeiro, com início de vigência em 01 de fevereiro de 2019;-----
----- Lei nº 79/2019, de 02 de setembro, com início de vigência em 01 de outubro de 2019;-----
----- Lei nº 82/2019, de 02 de setembro, entrada em vigor com o orçamento do Estado subsequente á sua publicação;-----
----- **Código do Trabalho:**-----
----- Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro;-----
----- Declaração de Retificação nº 21/2009, de 18 de março;-----
----- Lei nº 105/2009, de 14 de setembro;-----
----- Lei nº 53/2011, de 14 de outubro, com vigência a 01 de novembro de 2011, exceto a alínea m) do nº 3 do artigo 106º, o nº 5 do artigo 127º, o nº 4 do artigo 177º e a alínea c) do nº 2 do artigo 192º, que entram em vigor na data do início da vigência da legislação que regule o fundo de compensação do trabalho;-----
----- Lei nº 23/2012, de 25 de junho, com início de vigência a 01 de agosto 2012, exceto as alterações efetuadas ao nº 1 do artigo 234º e a alínea b) do nº 2 do artigo 242º do Código do Trabalho que, produzem efeitos a partir de 01 de janeiro de 2013;-----
----- Lei nº 47/2012, de 29 de agosto, com início de vigência a 03 de setembro de 2012;-----
----- Declaração de Retificação nº 38/2012, de 23 de julho;-----
----- Lei nº 11/2013, de 28 de janeiro, com efeitos durante o ano de 2013;-----
----- Lei nº 69/2013, de 30 de agosto, com início de vigência a 01 de outubro de 2013;-----
----- Lei nº 27/2014, de 8 de maio, com início de vigência a 01 de junho de 2014;-----
----- Lei nº 28/2015, de 14 de abril, com início de vigência a 01 de maio de 2015;-----
----- Lei nº 120/2015, de 1 de setembro, com início de vigência a 06 de setembro de 2015, exceto a alteração ao artigo 43º, que entra em vigor com o Orçamento do Estado;-----
----- Lei nº 8/2016, de 1 de abril, com início de vigência a 02 de abril de 2016;-----
----- Lei nº 28/2016, de 23 de agosto, com início de vigência a 23 de setembro de 2016;-----
----- Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro, com início de vigência a 01 de janeiro de 2017;-----
----- Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, com início de vigência a 01 de outubro de 2017, retificada pela Declaração de retificação nº 28/2017, de 02 de outubro;-----
----- Lei nº 14/2018, de 19 de março, com início de vigência a 20 de março de 2018;-----
----- Lei nº 90/2019, de 4 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação nº 48/2019, de 03 de outubro;-----
----- Lei nº 93/2019, de 04 de setembro, com início de vigência a 1 de outubro de 2019.-----
----- Regulamento do Cemitério Municipal da Praia da Vitória - Aviso nº 2790/2001, de 5 de abril;-----
----- Inumação e Transladação de Cadáveres - Decreto-Lei nº 411/98, de 30 de dezembro e posteriores alterações.-----
----- A prova de conhecimentos terá uma ponderação de 50%.-----
----- A **avaliação psicológica** - visa avaliar 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:-----
----- Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em



[Handwritten signature]

cada uma delas e o resultado final obtido.-----

----- A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:-----

----- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;-----

----- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

----- A avaliação psicológica terá uma ponderação de 25%.-----

----- A **Entrevista de Avaliação de Competências** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

----- Por cada entrevista de avaliação de competências é elaborada uma ficha individual, conforme anexo, contendo um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

----- A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

----- A entrevista de avaliação de competências terá uma ponderação de 25%.-----

----- Aos candidatos a que se refere o n.º 2 e suas alíneas do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos abaixo mencionados.-----

----- A **Avaliação Curricular** - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base no respetivo currículo profissional. Serão considerados e pontuados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

----- A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $AC = (0,10 \times HA) + (0,10 \times FP) + (0,70 \times EP) + (0,10 \times AD)$;-----

----- **Habilitação Académica (HA)** - onde se pondera a titularidade de grau académico do seguinte modo:-----

----- Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade; nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, concluído com aproveitamento - 20 valores:-----

----- **Formação Profissional (FP)** - onde se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do seguinte modo:-----

----- Inexistência de frequência em ações de formação - 0 valores;-----

----- Frequência de ações de formação sem afinidade com o cargo a prover - 10 valores;-----

----- Frequência de 1 a 5 ações de formação correlacionadas com o cargo a prover - 15 valores;-----

----- Frequência de mais de 5 ações de formação correlacionadas com o cargo a prover - mais 1 valor por cada ação de formação além das primeiras 5 até ao limite de 20 valores.-----

----- **Experiência Profissional (EP)** - onde se avalia e pondera a natureza e duração do desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o concurso é aberto do seguinte modo:-----

----- Experiência profissional em atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar:-----



----- Menor do que 1 ano - 10 valores;-----
----- Maior do que 1 ano, mas menor do que 2 anos - 12 valores;-----
----- De 2 a 3 anos (inclusive) - 16 valores;-----
----- Mais de 3 anos - mais 1 valor por cada ano além dos 3 primeiros, até ao limite de 20 valores.-----

----- **Avaliação de Desempenho (AD)** - traduzida na última nota da avaliação de desempenho atribuída ao candidato, relativa ao período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será avaliada segundo os níveis classificativos de *Excelente*, *Relevante*, *Adequado* e *Inadequado*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.-----

----- Se o candidato tiver sido avaliado por grelha diferente da atrás indicada, essa avaliação será convertida na escala referida.-----

----- Se o candidato não tiver sido avaliado - 10 valores.-----

----- A avaliação curricular terá uma ponderação de 50%.-----

----- A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

----- Por cada entrevista de avaliação de competências é elaborada uma ficha individual, conforme anexo, contendo um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----

----- A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

----- A entrevista de avaliação de competências terá uma ponderação de 50%.-----

----- Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório. É excluído do procedimento 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 seguintes.-----

----- As classificações finais resultarão da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção e obedecerão às seguintes fórmulas, sendo valoradas na escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas:-----

----- a) Para os candidatos em geral:-----

----- $CF = 0,50 \times PC + 0,25 \times AP + 0,25 \times EAC$.-----

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

----- CF= Classificação final;-----

----- PC= Prova de conhecimentos;-----

----- AP= Avaliação psicológica;-----

----- EAC= Entrevista de avaliação de competências.-----

----- b) Para os candidatos a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constante:-----

----- $CF = 0,50 \times AC + 0,50 \times EAC$.-----

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

----- CF= Classificação final;-----

----- AC= Avaliação curricular;-----

----- EAC= Entrevista de avaliação de competências;-----

----- As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade;-----

----- Nada mais a havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----



PRAIA DA VITÓRIA
Câmara Municipal

O Júri,

Madal Almeida de A. L. P.
Teresa Maria Pereira Oliveira
André Gomes Soares de A.

