



H. U. Silva
me

Câmara Municipal de Moura

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SERVIÇOS GERAIS) DA DIVISÃO DE OBRAS E SERVIÇOS URBANOS

Ata n.º 1

-----No dia 17 do mês de agosto do ano de 2020, no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, pelas 16:00 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional (serviços gerais) do mapa de pessoal do referido órgão municipal.-----

-----Estiveram presentes os seguintes membros do júri, designados por despacho de 26/06/2020, do Vereador do Pelouro de Administração e Recursos Humanos no exercício de competência delegada por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 20/02/2018.-----

-----Presidente: Ana Helena Condeça Sampaio, Chefe da Divisão de Obras e Serviços Urbanos.-----

-----1.º Vogal efetivo: Mário António Lopes Valério, Encarregado Geral Operacional.--

-----2.º Vogal efetivo: Mário Fernando Paulos Cadeirinhas, Encarregado Geral Operacional.-----

-----A reunião teve por objetivo o estabelecimento da ponderação de cada método de seleção, parâmetros e fórmula de classificação final, a definição da grelha classificativa e respetiva fórmula de ordenação final dos candidatos e ainda os critérios de desempate.----

-----Atento o facto de que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios e consoante os casos, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e ainda o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:-----

-----1 – Em cumprimento do disposto na alínea e) do artigo 2.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, a aplicação dos métodos de seleção tem por referência o perfil de competências associado ao posto de trabalho, previsto no anexo VI da Portaria n.º 359/2013, de 13/12.-----

-----2 – O júri prevê a possibilidade dos métodos de seleção serem aplicadas de forma faseada, considerando que o procedimento tem carácter urgente, face à inexistência de recursos humanos no mapa de pessoal para cumprimento das responsabilidades cometidas à DOSU.-----

-----3 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC):-----

-----A prova prática de conhecimentos, com uma ponderação de 50% da nota final, tem as seguintes características:-----

-----Duração: 20 minutos;-----

-----Os critérios de apreciação e ponderação da prova prática de conhecimentos serão os seguintes:-----



H. Valente
C. Moura

Câmara Municipal de Moura

-----3.1 – Identificação de equipamento de proteção individual e de segurança. Valor máximo: 4 valores;-----

Descrição	Pontuação Parcial
4 materiais ou ferramentas identificadas	4
3 materiais ou ferramentas identificadas	3
2 materiais ou ferramentas identificadas	2
1 material ou ferramenta identificada	1
0 materiais e ferramentas identificadas	0

-----3.2 – Reconhecimento de materiais e ferramentas. Valor máximo: 4 valores;-----

Descrição	Pontuação Parcial
4 materiais ou ferramentas identificadas	4
3 materiais ou ferramentas identificadas	3
2 materiais ou ferramentas identificadas	2
1 material ou ferramenta identificada	1
0 materiais e ferramentas identificadas	0

-----3.3 – Manuseamento de materiais e ferramentas. Valor máximo: 6 valores.-----

Descrição	Pontuação Parcial
Manuseamento bom	6
Manuseamento médio	4
Manuseamento medíocre	2
Manuseamento mau	0

-----3.4 – Gestão do tempo: Valor máximo: 6 valores.-----

Descrição	Pontuação Parcial
Menos de 10 minutos	6
De 11 a 15 minutos	3
De 16 a 20 minutos	1
Mais de 20 minutos	0

-----3.5 – A duração da prova prática pode ser alargada até 5 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que previamente solicitem condições particulares para a sua realização.-----

-----3.6 – O documento comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, caso não tenha sido apresentado no ato de candidatura.-----

-----4 – Avaliação Psicológica (AP).-----

-----4.1 – A Avaliação Psicológica tem a ponderação de 25% da nota final. As aptidões, características de personalidade e competências comportamentais a avaliar, serão as identificadas no perfil de competências a que se refere o ponto 1 da presente ata, cuja elaboração cabe a Entidade Especializada Pública.-----

-----4.2 – A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:-----

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



H. U. ...
[Signature]

Câmara Municipal de Moura

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

-----5 – Avaliação Curricular (AC).-----

-----5.1 – A Avaliação Curricular tem uma ponderação de 50% da nota final, sendo o resultado obtido pela seguinte fórmula:-----

-----AC = 20% FA + 40% EP + 25% FP + 15% AD:-----

-----na qual:-----

-----AC = avaliação curricular.-----

-----FA = formação académica.-----

-----EP = experiência profissional.-----

-----FP = formação profissional.-----

-----AD = avaliação do desempenho.-----

-----5.2 – Para cada elemento de avaliação do método de seleção, proceder-se-á de acordo com os seguintes critérios e pontuação:-----

-----a) Formação Académica:-----

4.ª classe	12 valores
6.º ano	14 valores
9.º ano	16 valores
12.º ano	18 valores
Superior ao 12.º completo	20 valores

-----b) Experiência Profissional (EP):-----

Sem desempenho de funções operacionais em qualquer um dos seguintes trabalhos: Assegura a limpeza e conservação das instalações, colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de arrumação e distribuição, executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.	0 valores
Desempenho de funções operacionais em qualquer um dos seguintes trabalhos: Assegura a limpeza e conservação das instalações, colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de arrumação e distribuição, executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. – de 0 a 12 meses.	10 valores
Mais de 12 meses a 36 meses	14 valores
Mais de 36 meses a 60 meses	18 valores
Mais de 60 meses	20 valores

-----c) – Formação Profissional (FP):-----

-----Sem formação profissional – 10 valores.-----

-----7 horas: 12 valores-----

-----Por cada grupo de 7 horas adicionam-se dois valores até ao máximo de 20 valores.-----



H.V. b. A. J.
m

Câmara Municipal de Moura

-----c.1: Apenas serão consideradas as formações profissionais realizadas nos últimos 5 anos.-----

-----d) – Avaliação do desempenho (AD):-----

-----Considerar-se-á a média dos últimos 3 anos de acordo com a nota quantitativa:

< 2 e < 2,5 valores	8 valores
< 2,5 e < 3 valores	12 valores
< 3 e < 3,5 valores	14 valores
< 3,5 e < 4 valores	16 valores
< 4 e < 4,5 valores	18 valores
< 4,5 e < 5 valores	20 valores
Em caso de ausência de avaliação do desempenho por razões não imputáveis ao candidato	12 valores

-----A Avaliação curricular de cada candidato consta de ficha, cujo modelo se anexa à presente ata.(Anexo I).-----

-----6 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):-----

-----A Entrevista de avaliação de competências com a ponderação de 25% da nota final, incide na avaliação dos comportamentos profissionais, de acordo com o perfil de competências referido no ponto 1 da presente ata.-----

-----6.1 – A Entrevista de avaliação de competências será realizada por pessoal técnico devidamente habilitado, do próprio município ou de outros municípios ou entidades públicas especializadas. Para o efeito, será elaborado um guião composto por um conjunto de questões, relacionadas com o dito perfil, cuja avaliação final traduzir-se-á do seguinte modo: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----7 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

-----7.1 – A entrevista profissional de seleção tem uma ponderação de 25% da nota final e incide sobre os parâmetros: Experiência Profissional, Capacidade de Comunicação, Relacionamento Interpessoal e Motivação, cujo resultado será determinado pela seguinte fórmula:-----

----- $EPS = (EP + CC + RI + M)/4$.-----

-----a) – Experiência Profissional – visa avaliar a qualidade da experiência profissional e o nível de preparação do candidato para o exercício da função:-----

-----b) – Capacidade de Comunicação – visa avaliar a capacidade de comunicação em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre os temas abordados.-----

-----c) – Relacionamento Interpessoal – visa avaliar atitudes e comportamentos em que se ponderará a capacidade para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização.-----

-----d) – Motivação – visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura, o interesse e a disponibilidade do candidato para a função, face ao conteúdo e a exigência da carreira e categoria.-----

-----7.2 – A classificação qualitativa de cada parâmetro, resultará da votação nominal por maioria, com recurso à média aritmética simples, de acordo com os níveis de Elevado,



R. J. A. F.
[Signature]

Câmara Municipal de Moura

Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Para este efeito utilizar-se-á o modelo de ficha correspondente ao anexo II-----

-----7.3 – Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar a grelha de classificação anexa (anexo III) à presente ata, que compreende o conjunto de fatores e parâmetros de avaliação com as aceções em que são tomadas, o seu escalonamento por níveis, definições e valoração explícita, para permitir atingir os seguintes e principais objetivos:-----

- a) – Tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos.-----
- b) – Uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de candidatos.-----
- c) – Avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos para determinar a sua capacidade de adequação à função.-----
- d) – Obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si.-----

-----8 – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9, 5 valores.-----

-----9 – Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento se destina, bem como pelos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final será estabelecida do seguinte modo:-----

-----OF = AC x 50% + EAC x 25% + EPS x 25%-----

-----9.1 – Para os demais candidatos a ordenação será assim estabelecida:-----

-----OF = PPC x 50% + AP x 25% + EPS x 25%-----

-----em que:-----

-----OF = ordenação final;-----

-----EAC = entrevista de avaliação de competências;-----

-----EPS = entrevista profissional de seleção;-----

-----PPC = prova prática de conhecimentos;-----

-----AP = avaliação psicológica;-----

-----10 – Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, o júri adere aos critérios estabelecidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4.-----

-----11 – Sem prejuízo do disposto na parte inicial da alínea b) do n.º 2 do artigo 27.º da dita Portaria, subsistindo o empate, a ordenação final dos candidatos será efetuada pela seguinte ordem de critérios:-----

- a) – Maior experiência profissional na área para que o concurso se destina;-----
- b) – Maior experiência profissional na Administração Pública;-----
- c) – Maior nível de formação académica e/ou profissional;-----
- d) – Frequência de cursos ou ações de formação profissional com aproveitamento relacionadas com a área do concurso;-----
- e) – Encontrar-se ao serviço da entidade que promove a abertura do concurso;-----



Câmara Municipal de Moura

-----f) – Ordenação alfabética.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri, pelo secretário do processo e autenticada com o selo branco em uso nos serviços.-----

O Presidente do Júri: *Ana Helena Condega Sampaio*

O Vogal Efetivo: *Plácido António dos Reis Veloso*

O Vogal Efetivo: *Yara Fernando Paula Rodrigues*



Câmara Municipal de Moura

Parâmetro: Avaliação do Desempenho (AD)

Ano	Avaliação Quantitativa
Média	
Valoração da AD	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\%FA + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD$$

Na qual:

AC = Avaliação Curricular

FA = Formação Académica

EP = Experiência Profissional

FP = Formação Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

O Presidente do júri: _____

André Paiva

O 1.º vogal efetivo: _____

Flávia Antónia Lopes V. Lima

O 2.º vogal efetivo: _____

João Demétrio Paulo Pedreira



Câmara Municipal de Moura

Anexo II

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SERVIÇOS GERAIS)

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), DE ACORDO COM OS NÍVEIS CONSTANTES DO ANEXO III DA ATA N.º 1.

Nome: _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa				Classificação Quantitativa
	Presidente	Vogal 1	Vogal 2	Nota Final (Nível)	Classificação na escala de 0 a 20 valores 4, 8, 12, 16 e 20
Experiência Profissional					
Capacidade de Comunicação					
Relacionamento Interpessoal					
Motivação					
	Valorização final da Entrevista (Média aritmética simples)				

Níveis: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente.

Temas Abordados:

1. Interesse da função a concurso, para o candidato;
2. Como reagir, em situação de conflito com um colega;
3. Como deverá um trabalhador comunicar com o Município;
4. Identificar as razões para a sua contratação;
5. Identificar os pontos fortes do seu curriculum;
6. Importância para o uso de EPI's.

O Presidente do Júri: *Ana Helena Condeça Sampaio*

O Vogal Efetivo: *Plácido António Lopes Vêlo*

O Vogal Efetivo: *João Fernando Paulo Colares*



R. U. de A. J.
C. M. Moura

Câmara Municipal de Moura

Anexo III Motivação

Nível		Valores
Elevado	Quando evidencie elevado interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	20
Bom	Quando evidencie grande interesse para o exercício do cargo na área de atuação do cargo a prover.	16
Suficiente	Quando evidencie bastante interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	12
Reduzido	Quando evidencie algum interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	8
Insuficiente	Quando evidencie escasso interesse para o exercício de funções na área de atuação do cargo a prover.	4



Handwritten signature

Câmara Municipal de Moura

Anexo III

Relacionamento interpessoal

Nível		Valores
Elevado	Evidencia nível elevado de relacionamento interpessoal manifestado pela muita boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20
Bom	Evidencia nível bom de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16
Suficiente	Evidencia nível suficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12
Reduzido	Evidencia nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8
Insuficiente	Evidencia nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4



PL 2 de A. J.
C. J.

Câmara Municipal de Moura

Anexo III

Capacidade de comunicação

Nível		Valores
Elevado	Demonstra Elevada capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20
Bom	Demonstra Boa capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16
Suficiente	Demonstra Suficiente capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.	12
Reduzido	Demonstra Reduzida capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado.	8
Insuficiente	Demonstra Insuficiente capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado.	4



Handwritten signature and initials

Câmara Municipal de Moura

**Anexo III
Experiência profissional**

Nível		Valores
Elevado	Revela grande variedade profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20
Bom	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16
Suficiente	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	8
Insuficiente	Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	4