

Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, do mapa de pessoal do Município de Arganil
(Mecânico de Automóveis)

Aos 15 dias do mês de março de 2024, pelas 10:00 horas, no Edifício dos Paços do Concelho, em Arganil, reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo senhor Presidente da Câmara Municipal nº14/2024 DAGF, de 11/03/2024, a saber, Fernando José Simões Gonçalves, Coordenador Municipal de Proteção Civil e Chefe da Unidade de Administração Direta, em regime de substituição, Presidente do Júri; Diana Raquel Simões Moura, Técnica Superior, Divisão de Administração Geral e Financeira, , 1º Vogal Efetivo do Júri e Paulo Alexandre Carvalho Dias, Assistente Operacional, Unidade da Administração Direta 2ª Vogal Efetivo do Júri, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes no despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal supracitado e à legislação aplicável. -----

De acordo com o n.º 1 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, 20/06, na sua atual redação (adiante designada por LTFP) e com o n.º 1 do art.º 17 da Portaria n.º 233/2022, de 09/09 (adiante designada por Portaria), os métodos de seleção são a prova de conhecimentos e avaliação psicológica. Em conformidade com o n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, exceto quando o candidato o afaste por escrito. -----

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção da prova de conhecimentos, da avaliação curricular e ou entrevista de avaliação de competências vão ser utilizadas as competências técnicas adequadas e existentes no Município de Arganil e para a aplicação do método de seleção da avaliação psicológica foi deliberado solicitar ao Presidente da Câmara Municipal, em conformidade com o n.º 3 do art.º 9.º da Portaria a colaboração de entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

Os métodos de seleção comportam uma fase. -----

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 e assumirá a forma escrita, revestindo natureza teórico-prática. Será de realização individual, com a duração de sessenta minutos. A prova será com consulta, em suporte papel e constituída por questões de resposta fechada. A prova incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. -----

A prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, recomendando-se a seguinte legislação e bibliografia para a sua preparação e para consulta, não podendo para este efeito ser comentada ou anotada: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;
- Estrutura e Organização dos Serviços Municipais de Arganil, Despacho n.º 2070/2011 publicado no Diário da República n.º 19/2011, Série II de 27-01, na atual redação;
- Higiene e Segurança no Trabalho;
- Casos práticos.

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas. -----

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e aplicada de acordo com os números 2.º e 3.º do art.º 17.º da Portaria. -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, considerando neste âmbito: a habilitação académica (HA); a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: promover e garantir as condições de operacionalidade do parque automóvel e de máquinas municipais, efetuando, atempadamente, as reparações, lavagens, lubrificações e outros serviços de manutenção; participar ativamente no cadastro e distribuição das viaturas municipais, reportando eventuais anomalias; assegurar o bom funcionamento dos equipamentos de transporte ou deslocação existentes da responsabilidade municipal; cumprir os procedimentos de segurança no trabalho e utilizar as ferramentas adequadas à atividade que é executada, bem como outras correspondentes às atribuições relativas à Unidade de Administração Direta dos serviços municipais de Arganil e ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do n.º 2 do art.º 88.º da LTFP. -----

Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são seguintes: -----

- Escolaridade Obrigatória – 14 valores;
- 1 grau ou ciclo académico superior à escolaridade obrigatória – 16 valores;
- 2 graus ou ciclos académicos superiores que a escolaridade obrigatória – 18 valores;
- 3 ou mais graus ou ciclos de académicos superiores à escolaridade obrigatória – 20 valores.

A habilitação académica (HA) será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos ou homologados pelas entidades competentes portuguesas. -----

Para a valoração do parâmetro da formação profissional (FP), na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

- Sem formação profissional – 0 valores;
- $1h \leq 35$ horas – 10 valores;
- ≥ 35 horas e < 70 horas – 13 valores;
- ≥ 70 horas e < 140 horas – 16 valores;
- ≥ 140 horas – 20 valores.

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 7 horas. -----

Para a valoração do parâmetro da experiência profissional (EP), os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

- Até 1 ano completo – 10 valores;
- Acresce 1 valor por cada ano completo, para além do 1.º, até ao limite de 20 valores.

Só serão avaliados os períodos de tempo de experiência profissional dos quais sejam apresentados documentos comprovativos e que evidenciem que a atividade exercida corresponde à área objeto de recrutamento. -----

Para a valoração do parâmetro da avaliação de desempenho (AD) será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios de avaliação: -----

- Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação: Desempenho Excelente – 20 valores; Desempenho Relevante – 16 valores; Desempenho Adequado – 12 valores e Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

- Caso seja verificada a inexistência de avaliação de desempenho ou a existência de avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerada a avaliação de desempenho de Bom/Desempenho Adequado – 12 valores. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (3HA + FP + 6EP + 2AD)/12$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitações Académicas; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional; AD – Avaliação de Desempenho.

As classificações de cada parâmetro de avaliação da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

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 e é avaliada segundo a média dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

O método da entrevista de avaliação de competências (EAC) deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências essenciais: orientação para o serviço público, responsabilidade e compromisso com o serviço, trabalho de equipa e cooperação, organização e método de trabalho, iniciativa e autonomia e orientação para a segurança. O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

Em conformidade com o disposto no n.º 4 do art.º 36.º da LTFP e com o n.º 2.º do art.º 18.º da Portaria e tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios previstos no n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, ou seja, na prova de conhecimentos e na avaliação psicológica, a entrevista de avaliação de competências (EAC), julgado método de seleção relevante para os pressupostos enunciados.-----

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (VF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: -----

a) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica: $VF=(70\%PC) + (30\%EAC)$, ou seja, a prova de conhecimentos ponderará setenta por cento e a entrevista de avaliação de competências trinta por cento na classificação final. -----

b) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências: $VF=(55\%AC) + (45\%EAC)$, ou seja, a avaliação curricular ponderará cinquenta e cinco por cento e a entrevista de avaliação de competências quarenta e cinco por cento na classificação final. -----

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no art.º 24.º da Portaria e outros legalmente previstos. -----


Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada no átrio do Espaço do Cidadão, situado no edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. A publicitação da lista

unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República e publicitada nos termos mencionados anteriormente. -----

E por não haver mais assuntos a tratar o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes. -----

Fernando José Simões Gonçalves



Diana Raquel Simões Moura



Paulo Alexandre Carvalho Dias



Publicitada na página eletrónica

municipal em 03/04/2024

A técnica superior (RH)

J. Oliveira



Candidato(a): _____

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)

Critérios de Avaliação	Valoração	Classificação	
Habilitações Académicas (HA)		20	
4º ano de escolaridade	10 valores		
5º e ou 6º anos de escolaridade	12 valores		
7º, 8º e ou 9º ano de escolaridade	14 valores		
10º e ou 11º anos de escolaridade	16 valores		
12º ano de escolaridade	18 valores		SUBTOTAL
Habilitações académicas superiores ao 12º ano de escolaridade	20 valores		

Formação Profissional (FP)		20	
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores		
Até 35 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	10 valores		
Até 70 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	13 valores		
Até 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	16 valores		SUBTOTAL
Participação superior a 140 horas na participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	20 valores		

Experiência Profissional (EP)		20	
Sem qualquer experiência profissional	9,50 valores		
Experiência profissional na área de duração até um ano	10 valores		SUBTOTAL
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional na área, para além de 1 ano completo	1 valor por ano		

Avaliação de Desempenho (AD)		20	
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20 valores	
	Desempenho Relevante	16 valores	
	Desempenho Adequado	12 valores	
	Desempenho Inadequado	8 valores	SUBTOTAL
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação	Bom/Adequado	12 valores	

Classificação da AC	AC= 3HA+FP+6EP+2AD/12	AC = ____ + ____ + ____ + ____ / ____
		AC = _____ valores
		(arrendondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato: _____

Data: ____/____/____

Competências	Comportamentos (Portaria nº359/2013, de 13/12)	Demonstra 1	Não Demonstra 0	TOTAL	Apreciação Qualificativa	Conclusões
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa					
	Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.					
	No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.					
	Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus actos.					
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.					
	Responde com prontidão e com disponibilidade.					
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.					
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.					
ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.	Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.					
	Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.					
	Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.					
	Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.					

Handwritten signature and name: Paulo da Costa

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa	Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.					
	Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.					
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.					
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.					

A classificação final de cada competência corresponde ao somatório dos 4 comportamentos. Assim: Elevado – 4 comportamentos presentes; Bom - 3 comportamentos presentes; Suficiente - 2 comportamentos presentes; Reduzido - 1 comportamento presente; Insuficiente - 0 comportamentos presentes.

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
		20	16	12	8
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	0	0	12	0	0
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	0	16	0	0	0
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	0	0	12	0	0
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO	0	0	12	0	0
TOTAL	0	16	36	0	0

(exemplo)

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUANTITATIVA $(C1 + C2 + C3 + C4) / 4$

13

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUALITATIVA **Nível Classificativo**

Suficiente

(Nível Classificativo arredondado, por defeito)

O Júri,

Presidente,

Vogal,

Vogal,