LOUSÃ
CÂMARA MUNICIPAL

Ata n.º 1

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de dois Assistentes Operacionais, a afetar ao Serviço de Obras Municipais, da Divisão de obras Municipais e Ambiente do Departamento de Obras, Urbanismo e Ambiente do Município da Lousã

----- Ao segundo dia do mês de novembro de dois mil e vinte e seis, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu-se o júri do procedimento concursal para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, de dois Assistentes Operacionais, para exercer funções no Serviço de Obras Municipais, da Divisão de obras Municipais e Ambiente do Departamento de Obras, Urbanismo e Ambiente do Município da Lousã, composto por Paulo Jorge Fernandes Lopes, Coordenador Técnico da Secção de Logística Municipal da Divisão de Obras Municipais e Ambiente do Departamento de Obras, Urbanismo e Ambiente do Município da Lousã, na qualidade de presidente do júri, José Figueiredo dos Santos, Encarregado Operacional, Serviço de Higiene Pública e Espaços Verdes, da Divisão de Obras Municipais e Ambiente do Departamento de Obras, Urbanismo e Ambiente do Município da Lousã, na qualidade de 1.ª vogal efetivo, e Diana Cristina Montenegro Ribeiro, Chefe da Unidade de Recursos Humanos, em regime de substituição, do Departamento Administrativo e Financeiro do Município da Lousã, na qualidade de 2.º vogal efetiva.----------

----- A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação, e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.----------

----- Aberta a reunião, o Júri deliberou que os métodos de avaliação obrigatórios, nos termos previstos nos n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção aplicável aos candidatos identificados nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP, serão como métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos Prática (PCP)** e **Avaliação Psicológica (AP)**, e aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, são aplicáveis os seguintes métodos de seleção: **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, são valorados nos seguintes termos:----------

----- **a) Prova de Conhecimentos Prática (PCP):** que visa avaliar os conhecimentos

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. O presente método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores e terá a duração máxima de 30 minutos. É composto por uma prova de natureza prática em que serão avaliados os parâmetros conducentes à Perceção e Compreensão da Tarefa; Utilização e Manutenção das Ferramentas/ Equipamentos; Conhecimentos Técnicos Demonstrados; Celeridade na Execução da Tarefa; Utilização Correta de Equipamentos de Proteção Individual e de sinalização de trabalhos na via. -

----- **b) Avaliação Psicológica (AP):** que 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; A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção----------

----- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são aplicáveis os seguintes métodos:----------

----- **c) Avaliação Curricular (AC)**: que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:----------

----------**AC= (HLx20%)+(FPx25%)+(EPx45%)+(ADx10%)**----------

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

----- HL - habilitações literárias;----------

----- FP – formação profissional;----------

----- EP – experiência profissional;----------

----- AD – avaliação de desempenho----------

----- Nas habilitações literárias (HL) os candidatos são graduados por: habilitação literária exigida (escolaridade obrigatória) ou escolaridade superior.----------

----- Na experiência profissional (EP) é avaliada experiência com incidência sobre a

execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em questão e ao grau de complexidade das mesmas, tendo por base de avaliação a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce/exerceu funções, sem as quais tais funções não serão valoradas.----------

----- Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções inerentes ao posto de trabalho, desde de que devidamente comprovadas. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de copia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas.----------

----- Na avaliação de desempenho (AD), será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. No caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis é aplicável o disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. --

----- **d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**: que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho. O presente método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores.----------

----- Relativamente à **valoração final (VF):** será a resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, avaliados de forma quantitativa, obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas e será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas: ----------

---------- **VF = (PCPx100%)+(AP– apto ou não apto)** ou **(ACx70%)+(EACx30%)**----------

LOUSÃ
CÂMARA MUNICIPAL

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

----- VF = Valoração Final;----------

----- PCTP = Prova de Conhecimentos Teórico-Prática;----------

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;----------

----- AC = Avaliação Curricular;----------

----- Deliberou o Júri que em situação de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios referidos anteriormente, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública, candidatos com mais habilitações literárias e candidato com mais experiência profissional.----------

----- Deliberou, ainda, o Júri que cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes e que a falta de comparência ou desistência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a exclusão do candidato ao procedimento.----------

----- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. ----------

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.----------

O JÚRI,

Paulo Jorge Fernandes Lopes José Figueiredo dos Santos Diana Cristina Montenegro Ribeiro

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Operacional

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Superior à escolaridade obrigatória	20 pontos	
	Escolaridade obrigatória	16 pontos	
FP	≥ 100 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
EP	≥ 6 anos na área	20 pontos	
	≥ 3 anos e < de 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos na área	14 pontos	
	Sem experiência	10 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado ou na falta de avaliação de desempenho*	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

ação de desempenho por razões que não lhes são imputáveis.

AC = (HLx20%) + (FPx25%)+(EPx45%) + (ADx10%)

em que:

FP - Apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividades específicas para que é aberto o procedimento, que sejam devidamente comprovados.

EP - correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas.

AD - média aritmética das últimas avaliações atribuídas (até 3 anos), em que o candidato cumpriu ou executou as atribuições, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (comprovada por declaração entidade patronal)

Classificação

O Juri

Observações

- Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas