



[Handwritten signatures and initials]

ATA NÚMERO UM (1)

Aos vinte e um dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no edifício dos Paços do Município o júri do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de um trabalhador da carreira/categoria de assistente operacional (**carpinteiro**), para a ocupação de 1 (um) posto de trabalho vago e não ocupado, a afetar à Divisão de Ambiente, Alterações Climáticas e Qualidade de Vida. Estiveram presentes: -----

Presidente: Romeu Filipe Gonçalves Fazenda, Chefe da Divisão de Ambiente, Alterações Climáticas e Qualidade de Vida da Câmara Municipal de Castelo Branco.-----

Vogais Efetivos: Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior (Jurista) e Joaquim Antunes Leitão, Encarregado Operacional, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco. -----

A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Assim, o Júri deliberou sobre o seguinte: -----

1 – Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), sendo este último avaliado segundo a menção de Apto ou Não Apto. -----

2 - Uma vez que o método de Avaliação Psicológica é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será a que resultar da classificação obtida na prova conhecimentos, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

3 – Conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto 1. -----

4 – Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$OF = (60 \% AC) + (40 \% EAC)$$

em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5 - No que respeita à fixação dos critérios de avaliação e respetiva ponderação, deliberou o júri, o seguinte: -----

6 - Prova de Conhecimentos – Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como as competências técnicas do candidato, incluindo o adequado conhecimento da Língua Portuguesa.

6.1 - Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório do procedimento, para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. -----

6.2 - A prova, de realização individual, terá natureza prática e forma oral, com a duração de 30 minutos, consistindo na execução das seguintes tarefas: Reparação de pavimento em madeira ou flutuante (50%); Reparação de móvel de cozinha/wc em edifício/equipamento municipal (50%)..-

6.3 - A avaliação incidirá nos seguintes parâmetros:-----

a) Perceção e compreensão das tarefas;-----

b) Qualidade de realização das tarefas;-----

c) Celeridade na execução; -----

d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.-----

6.4 - A classificação final da Prova de Conhecimentos resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nos vários parâmetros, os quais serão valorados de acordo com os seguintes níveis classificativos:-----

a) Tarefa excecionalmente bem executada – 20 valores;-----

b) Tarefa muito bem executada – 16 valores;-----

c) Tarefa razoavelmente bem executada – 12 valores; -----

d) Tarefa executada com falhas – 8 valores; -----

e) Tarefa mal executada ou não executada – 4 valores.-----

7 - Avaliação Psicológica – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, e deve ser realizada numa única fase. -----

7.1 – A classificação deste método de seleção Avaliação Psicológica (AP), será efetuada segundo a menção de Apto ou Não Apto

7.2 – O perfil de competências para efeitos de aplicação do método é o seguinte: -----

HL = Habilitações Literárias -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação do Desempenho -----

8.3 - Habilitações Literárias:-----

- Habilitações literárias de grau exigido à candidatura ----- 18 valores---

- Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ----- 20 valores---

8.4 - Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

- Sem ações de formação -----10 valores-

- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação -----Acresce 1 valor-

8.4.1 - Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos.-----

8.4.2 - Nos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.-----

8.4.3 - Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas.-----

8.4.4 - Só serão contabilizadas as ações de formação que se insiram na presente área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----

8.4.5 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores.-----

8.5 - Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções:-----

- Sem experiência profissional----- 0 valores-----

- Até um ano ----- 4 valores-----

- De 1 a 4 anos ----- 8 valores-----

- De 4 a 15 anos ----- 12 valores-----

- De 15 a 24 anos ----- 16 valores-----

- Superior a 25 anos ----- 20 valores-----

8.6 - Avaliação do Desempenho, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos 4 anos (ou dois biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que:-----

8.6.1 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:-

- Desempenho Inadequado (2 a 2,999 pontos)----- 8 valores-----

- Desempenho Adequado (3 a 3,999)----- 12 valores-----

- Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) ----- 16 valores-----

- Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos)----- 20 valores-----



8.6.2 - A pontuação resultará da média aritmética simples das valorações atribuídas às classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 4 anos ou 2 ciclos de avaliação, expressa até às centésimas. -----

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

9.1 – A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas às questões do guião de entrevista, as quais serão classificadas de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as pontuações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

9.2 – Cada entrevista terá uma duração máxima de 60 minutos.-----

9.3 - A entrevista será realizada por técnico devidamente habilitado com formação adequada, a indicar para o efeito. --

9.4 – A realização da entrevista terá por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, serão as seguintes:-----

a) Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;-----

b) Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade; -----

c) 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;-----

d) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

10 – Mais entendeu o Júri clarificar o seguinte:-----

10.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando, por isso, o(s) método(s) seguinte(s).-----

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

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que depois de aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,

Rui Luís

Vogais Efetivos,

Isabel Lopes

Fernanda Antunes de Sá