

ATA NÚMERO UM (1)

Carla
12

Aos vinte sete dias do mês de maio do ano dois mil e vinte, reuniu no edifício dos Paços do Município o júri do procedimento concursal comum destinada ao recrutamento de um posto de trabalho, tendo em vista a modalidade de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de Assistente Operacional - Coveiro, para a Divisão de Gestão Patrimonial e Instalações Municipais, constituído por:

Presidente: Eng^a Otilia Santos Pires Caetano, Chefe da Divisão de Gestão do Património e Instalações Municipais da Câmara Municipal de Castelo Branco.

Vogais Efetivos: Dr. Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior Jurista e Álvaro Cruz, Encarregado Operacional, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco.

Vogais Suplentes: Ruben Manuel Martins Roque, Técnico Superior, e Nuno David Valente Ribeiro, Técnico Superior, ambos da Câmara Municipal de Castelo Branco.

O júri deliberou proceder à fixação dos critérios de avaliação e ponderação da prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção.

A ordenação final nos métodos anteriormente referidos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (50 \% PC) + (25 \% AP) + (25\% EPS)$$

em que:

OF = Ordenação final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

A prova de conhecimentos- A prova de conhecimentos será composta por duas partes, uma parte prática e uma teórica, escrita, que incidirá sobre os seguintes temas:

- Decreto-Lei nº 411/98, de 30/12, na sua atual redação, visando avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas do candidato, necessárias ao exercício da função. A classificação deste método de seleção resultará da média aritmética da pontuação obtida em cada uma das partes da prova. A classificação A prova prática consistirá na abertura de uma sepultura com instrumentos técnicos adequados, limpeza e tratamento de espaços envolventes das sepulturas. A prova de teórica escrita terá a duração de 20 minutos e a prova prática de 30 minutos. Cada parte será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Rafael G
LSE

100% da cotação – Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa e integralmente fundamentada, referindo as normas legais aplicáveis com indicação do artigo, número e alínea respetiva;

51 a 99% da cotação – Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa com fundamentação incompleta, nomeadamente pela não referência às normas legais aplicáveis;

26 a 50% da cotação – Resposta assente na transcrição integral do texto legal aplicável, suficientemente elaborada, com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta;

até 25% da cotação – Resposta com abordagem apenas indireta da questão ou, com apenas a indicação da norma legal aplicável;

Sem cotação – Resposta errada ou ausência de resposta.

A **parte prática** consistirá na abertura de uma sepultura com instrumentos técnicos adequados, limpeza e tratamento de espaços envolventes das sepulturas.-

- 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 **parte prática** resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nos vários parâmetros, os quais serão valorados de acordo com os seguintes níveis classificativos:-----

- 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.-----

O nº 1 do art. 10º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, estipula que a **Avaliação Psicológica** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil das seguintes competências:

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.

Doutor CA
Lede

Organização e Métodos de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica:

- Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;
- Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho;
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios;
- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

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

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

Na **entrevista profissional de seleção (EPS)** serão avaliados os itens: relacionamento interpessoal, em que se avaliará o poder de comunicação e de reação às situações colocadas; cultura geral, pela abordagem de temas da atualidade; capacidades intelectuais, em que se analisará e ponderará a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza de expressão verbal dos candidatos; motivação profissional em que se correlacionarão as motivações dos candidatos face ao conhecimento do conteúdo e exigências da carreira e categoria em que se inserirão, de acordo com a seguinte grelha:

Factores	RESPOSTA				
	Revelou excepcional segurança, espontaneidade e poder de comunicação.	Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação.	Segurança razoável, espontaneidade e poder de comunicação.	Pouca segurança, espontaneidade e poder de comunicação.	Sem segurança, espontaneidade e poder de comunicação.
Relacionamento interpessoal	Revelou amplo domínio do tema proposto.	Grande domínio do tema.	Bom domínio do tema.	Razoável domínio do tema.	Pouco domínio do tema.
Cultura Geral	Excepcional clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio e pertinência das ideias expostas.	Grande clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio e grande pertinência das ideias expostas.	Clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio.	Pouca clareza e profundidade de ideias e razoável rapidez de raciocínio.	Sem clareza de ideias e raciocínio confuso.
Capacidades intelectuais	Revelou excepcional interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Grande interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e grande visão de conjunto.	Interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e visão de conjunto.	Pouco interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e pouca visão de conjunto.	Sem interesse, dinamismo, criatividade, responsabilidade e sem visão de conjunto.
Motivação profissional					
Pontuação					

Oscar A
Lese

Conforme o ponto n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, quando os candidatos, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar, se os candidatos não os afastarem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, serão: **obrigatórios** - a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências; **complementar** – entrevista profissional de seleção.

Neste caso a ordenação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (50 \% AC) + (25 \% EAC) + (25\% EPS)$$

em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

A *avaliação curricular (AC)* será efectuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

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

Habilitações literárias de grau superior exigido à candidatura ----- 20 valores

FP = Formação Profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem ações de formação ----- 0 valores

Por cada dia ou modulo de 7 horas de formação -- 1 valor

Disposições Complementares:

- a) Aos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizados 7 horas por cada dia de formação;

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

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

EP = Experiência profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência profissional -----	0 valores
Até um ano -----	4 “
De 1 a 4 anos -----	8 “
De 5 a 15 anos -----	12 “
De 16 a 24 anos -----	16 “
De 25 a 30 anos -----	18 “
Superior a 30 anos -----	20 “

AD = Avaliação do desempenho em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que:

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:

Desempenho Insuficiente -----	4 valores
Desempenho que necessita desenvolvimento -----	8 “
Desempenho Bom -----	12 “
Desempenho Muito Bom -----	16 “
Desempenho Excelente -----	20 “

- b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:

Desempenho Inadequado -----	8 valores
Desempenho Adequado -----	12 “
Desempenho Relevante -----	16 “
Desempenho Excelente -----	20 “

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.

As competências são as constantes da Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro:

- **Realização e Orientação para Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade;
- **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;

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

A **Entrevista profissional de seleção (EPS)**, idem como descrita supra.

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

O Presidente do Júri,



Vogais Efectivos,




