

Procedimento Concursal Comum para Ocupação de Quatro Postos de Trabalho da Carreira e Categoria de Assistente Operacional, por Tempo Indeterminado

ATA 1

Aos dezanove dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu, nas instalações do Município de Santa Cruz da Graciosa, o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, destinado ao preenchimento de quatro (4) postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Santa Cruz da Graciosa, autorizado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal, nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Estiveram presentes os seguintes membros do júri:

Presidente: Eng.ª Maria de Lurdes Constantino Faustino

1.º Vogal Efetivo:

Eng.ª Rute da Silva Picanço

2.º Vogal Efetivo:

Marco Nuno Costa e Silva

Nos termos do aviso de abertura, o primeiro vogal efetivo substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

A presente reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, respetivas ponderações, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento concursal.

1. CARACTERIZAÇÃO FUNCIONAL DOS POSTOS DE TRABALHO

Os postos de trabalho correspondem a necessidades permanentes das diversas unidades orgânicas do Município e caracterizam-se pelo exercício de funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nomeadamente:

- Apoio operacional e logístico aos serviços municipais;
- Transporte, distribuição e arrumação de materiais, equipamentos e documentação;
- Apoio à organização e funcionamento de instalações e serviços municipais;
- Limpeza, conservação e manutenção básica de instalações, equipamentos e espaços públicos;
- Recolha, separação e acondicionamento de resíduos;
- Utilização de equipamentos e ferramentas afetos aos serviços;

- Apoio a eventos, reuniões e iniciativas municipais;
- Cumprimento das normas de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- Execução das demais tarefas indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços municipais.

FF
Tr.
S

Os trabalhadores poderão exercer funções em diferentes setores operacionais do Município, de acordo com as necessidades permanentes dos serviços.

2. MÉTODOS DE SELEÇÃO

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e do aviso de abertura, o júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:

- a) Aos candidatos que exerçam funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar e não afastem por escrito a aplicação destes métodos:
 - Avaliação Curricular (AC);
 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- b) Aos restantes candidatos:
 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC);
 - Avaliação Psicológica (AP);
 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3. PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

A Prova Prática de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

A prova terá natureza prática, individual, duração máxima de 30 minutos e será realizada em contexto simulado de trabalho.

Incidirá sobre:

- Limpeza e organização de espaços;
- Separação e acondicionamento de resíduos;
- Utilização de equipamentos e ferramentas;
- Aplicação das normas de higiene, segurança e saúde no trabalho;
- Qualidade e rapidez de execução das tarefas.

3.1. Critérios de Avaliação da PPC

<u>Critério</u>	<u>Pontuação</u>
Compreensão e Execução da Tarefa	0 a 5 pontos
Cumprimento das Regras de Segurança	0 a 5 pontos

Rapidez de Execução
Qualidade da Execução

0 a 5 pontos
0 a 5 pontos

df
42.
S

Escala classificativa:

5 pontos – Excelente
4 pontos – Bom
3 pontos – Suficiente
2 pontos – Reduzido
0 a 1 ponto – Insuficiente

A classificação final da PPC resulta da soma das pontuações atribuídas aos quatro critérios:

$$PPC = A + B + C + D$$

em que:

A = Compreensão e Execução da Tarefa
B = Cumprimento das Regras de Segurança
C = Rapidez de Execução
D = Qualidade da Execução

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

4. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido para a função.

Será valorada através das menções classificativas:

- Apto;
- Não Apto.

Os candidatos considerados "Não Aptos" serão excluídos do procedimento concursal.

5. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada dos seguintes elementos:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

em que:

HA = Habilitação Acadêmica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

AF
4.
J

5.1 Habilitação Acadêmica (HA)

A Habilitação Acadêmica será valorada da seguinte forma:

<u>Habilitação Acadêmica</u>	<u>Valoração</u>
Escolaridade obrigatória ou habilitação legalmente exigida para o posto de trabalho	16 valores
Habilitação superior à exigida, desde que relevante para o exercício das funções	20 valores

5.2 Formação Profissional (FP)

A Formação Profissional será valorada considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as funções a exercer, desde que devidamente comprovadas.

<u>Formação Profissional relevante</u>	<u>Valoração</u>
Sem formação profissional relevante	10 valores
Até 25 horas de formação relevante	14 valores
De 26 a 50 horas de formação relevante	16 valores
Mais de 50 horas de formação relevante	20 valores

5.3 Experiência Profissional (EP)

A Experiência Profissional será valorada tendo em conta o exercício de funções de natureza idêntica ou afim às do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovada.

<u>Experiência Profissional relevante</u>	<u>Valoração</u>
Sem experiência profissional relevante	10 valores
Até 1 ano de experiência relevante	14 valores
Mais de 1 ano e até 3 anos de experiência relevante	16 valores
Mais de 3 anos de experiência relevante	20 valores

5.4 Avaliação de Desempenho (AD)

A Avaliação de Desempenho será considerada relativamente ao último período avaliativo, desde que respeitante ao exercício de funções idênticas ou afins às do posto de trabalho a ocupar.

<u>Avaliação de Desempenho</u>	<u>Valoração</u>
--------------------------------	------------------

Sem avaliação de desempenho por razão não imputável ao candidato	10 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	18 valores
Desempenho Excelente	20 valores

DF
4.
J

Na ausência de avaliação de desempenho por motivo imputável ao candidato, será atribuída a valoração mínima prevista para este parâmetro, correspondente a 10 valores.

6. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais ao exercício da função.

Serão avaliadas as seguintes competências:

<u>Competência</u>	<u>Ponderação</u>
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	30%
Orientação para a Segurança	25%
Trabalho em Equipa	25%
Relacionamento Interpessoal	20%

A avaliação de cada competência será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes níveis classificativos:

Nível classificativo	Pontuação	Descrição
Excelente	18 a 20 valores	Demonstra de forma muito consistente a competência avaliada, revelando elevado grau de adequação ao perfil funcional.
Bom	14 a 17 valores	Demonstra a competência avaliada de forma consistente e adequada ao exercício das funções.
Suficiente	10 a 13 valores	Demonstra a competência avaliada de forma satisfatória, embora com algumas limitações.
Reduzido	5 a 9 valores	Demonstra a competência avaliada de forma pouco consistente ou insuficientemente adequada ao exercício das funções.
Insuficiente	0 a 4 valores	Não demonstra, ou demonstra de forma manifestamente insuficiente, a competência avaliada.

A classificação atribuída a cada competência será fundamentada pelo júri com base nas respostas prestadas pelo candidato e na evidência comportamental recolhida durante a entrevista.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da seguinte fórmula:

$$EAC = (RC \times 30\%) + (OS \times 25\%) + (TE \times 25\%) + (RI \times 20\%)$$

em que:

RC = Responsabilidade e compromisso com o serviço

OS = Orientação para a segurança

TE = Trabalho em equipa

RI = Relacionamento interpessoal

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

7. ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

- a) Candidatos avaliados por Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

- b) Candidatos avaliados por Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

Após exclusão dos candidatos considerados "Não Aptos" na Avaliação Psicológica:

$$OF = (PPC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

8. EXCLUSÃO

Cada método de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção ou fase que comporte valoração quantitativa, bem como os candidatos que obtenham a menção de "Não Apto" na Avaliação Psicológica.

9. CRITÉRIOS DE DESEMPATE

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.

10. PUBLICITAÇÃO

AP
Gr.
S

As listas de resultados obtidos em cada método de seleção serão publicitadas na página eletrónica do Município de Santa Cruz da Graciosa, nos termos legalmente aplicáveis.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

O JÚRI

A Presidente



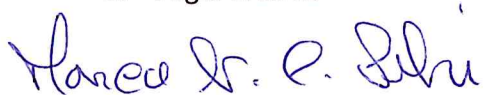
Eng.ª Maria de Lurdes Constantino Faustino

1.º Vogal Efetivo



Eng.ª Rute da Silva Picanço

2.º Vogal Efetivo



Marco Nuno Costa e Silva