



HA.
Ok
m

município
tavira

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS

--- Aos dois dias de maio do ano dois mil e vinte e três reuniram, pelas dez horas, nesta cidade de Tavira, Sulésio dos Santos Fernandes Martins, Técnica Superior, na qualidade de Presidente do Júri, Márcia Teresa Mota Lima, Técnica Superior, na qualidade de vogal efetiva que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e Marta Alexandra Branquinho Romeira, Técnica Superior, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, designado por despacho n.º 193/2023, de 17 de abril, da Vereadora de Administração, Ambiente e Assuntos Jurídicos, a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, atendendo a que os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento, e o perfil profissional/competências já estão definidos, de acordo com o despacho supra mencionado e com o disposto no artigoº 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

--- De acordo com o despacho referido, os métodos de seleção a aplicar, consoante a situação dos candidatos são:-----

1. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios, relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem por escrito, a aplicação destes métodos, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção referidos na alínea b).-----

2. Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios, para os restantes candidatos.-----

1.1 - Avaliação Curricular (AC) com carácter eliminatório visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber:-----

- Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e, Avaliação do Desempenho (AD) – relativa ao último biénio,

em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA \times 15\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)].$$

Sendo que: -----

HA = habilitação exigida – 16 valores; -----

Habilitação superior à exigida – 20 valores; -----

FP = serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo só contabilizadas as formações com certificados e até ao limite máximo de 20 valores:-----

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

- Ações de formação com duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins) - 10 valores + 0,3 valores por cada ação; -----

- Ações de formação com duração < ou = a 30 horas - 10 valores + 0,5 valor por cada ação; -----

- Ações de formação com duração > a 30 horas e < ou = a 60 horas - 10 valores + 1 valor por ação; -----

- Ações de formação com duração > a 60 horas e < ou = a 120 horas - 10 valores + 1,5 valor por ação; -----

- Ações de formação com duração > a 120 horas - 10 valores + 2 valor por ação. -----

EP = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado e até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Experiência profissional até 1 ano - 10 valores; -----

- Experiência profissional superior a um ano – 10 valores + 0,5 valor por cada ano. -----

AD = relativa ao último biénio, à última avaliação de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala: -----

-1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9- Necessita desenvolvimento/1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores;-----

- 3 a 3,9 – Bom/2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; -----

- 4 a 4,4 – Muito Bom/ 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

- 4,5 a 5 – Excelente/4 a 5 Mérito Excelente - 20 valores. -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores, tendo em conta o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com carácter eliminatório visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências definidas são as seguintes: -----

Competências técnicas: Realização e orientação para resultados; orientação para a segurança e adaptação e melhoria contínua;-----

Competências pessoais: Responsabilidade e compromisso com o serviço e relacionamento interpessoal; -----

Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.-----

2.1 A Prova de Conhecimentos (PC) com carácter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a concurso. Assume a forma prática e de simulação com parâmetros de avaliação tais como, perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Na sua valoração será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas. A ficha classificativa da Prova Prática de Conhecimentos (PPC) encontra-se no anexo III da presente ata e da qual fazem parte integrante, e terá a duração máxima de 40 minutos e tolerância de 10 minutos.-----

A **Avaliação Psicológica (AP)** com carácter eliminatório, comportando só uma fase, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A Avaliação Psicológica (AP) é avaliada através de menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.-----

A Ordenação final – será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção: -----

- **OF = [(AC x60%) + (EACx40%)]** -----

- **OF = [(PC x100%) + (AP(Apto))]** -----

- Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; PC= Prova de Conhecimentos; e AP= Avaliação Psicológica. -----

--- Em harmonia, com o nº 4 do artigo 21.º da Portaria, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, o candidato que tenha obtido um juízo de *Não Apto* no segundo método de seleção – Avaliação Psicológica. -----

--- Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. -----

--- Tendo o júri deliberado por unanimidade, e não havendo mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros. -----

O JÚRI DO CONCURSO



MARCIA TEIXEIRA MOTILUNA

Maria Alexandra Blomquist Romêira

ANEXO I

Perfil Profissional/Competências

Procedimento Concursal para dois postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional – Apoio a Eventos

Caracterização do posto de trabalho/Atividades a desenvolver

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas na área de atuação da unidade orgânica onde estão inseridos executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, de apoio a eventos.

Perfil de competências

São as seguintes as Competências Comportamentais consideradas essenciais para proceder à aplicação do método de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

Assistente Operacional	
Competências	Comportamentos
REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Procura atingir os resultados desejados.
	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: capacidade para compreender e integrar na sua atividade 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.
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.
	Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.
	Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.
	Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.
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.
	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.

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.	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.
CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

ANEXO II

FICHA DE APURAMENTO DA AVALIAÇÃO (AC+EAC)
(candidatos abrangidos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Fatores de Avaliação Individual da AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

❖ Habilitação Académica (HA)

. Habilitação exigida

. Habilitação superior à exigida

- Total Parcial HA

❖ Formação Profissional (FP)

→ Sem ações de formação – 10 valores

→ Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins)
(10+0,3 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas
(10+0,5 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração superior a 30 horas e inferior ou igual a 60 horas
(10+1 valor por cada ação).....

→ Ações de formação com duração superior a 60 horas e inferior ou igual a 120 horas
(10+1,5 valores por cada ação).....

→ Ações de formação com duração superior a 120 horas
(10+2 valores por cada ação).....

- Total Parcial FP

❖ Experiência Profissional (EP)

- Experiência profissional até um ano – 10 valores

- Experiência profissional superior a um ano - 10+0,5 valor por cada ano

- Total Parcial EP

❖ Avaliação de Desempenho (AD)

Tabela de correspondência

<i>Escala SIADAP</i>	<i>Escala do Procedimento Concursal</i>
Excelente-----4,5 a 5 Desempenho Excelente-----4 a 5	20
Muito Bom-----4 a 4,4 Desempenho Relevante -----4 a 5	16
Bom-----3 a 3,9 Desempenho Adequado-----2 a 3,999	12
Insuficiente-----1 a 1,9 Necessita desenvolvimento-----2 a 2,9 Desempenho Inadequado:-----1 a 1,999	8

- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores

- Total Parcial AD

Classificação da Avaliação Curricular (AC)

AC= (1,5HA+3,5FP+4EP+AD)/10

Grelha de Avaliação Individual da ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Grelha de Avaliação

Perfil de Competências definidas (Em que o comportamento associado esteve presente ou ausente)	Nível Classificativo				
	Elevado 20	Bom 16	Suficiente 12	Reduzido 8	Insuficiente 4
Realização e Orientação para Resultados - C1					
Orientação para a Segurança - C2					
Adaptação e Melhoria Contínua – C3					
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço – C4					
Relacionamento Interpessoal – C5					
Conhecimentos e Experiência - C6					

Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

EAC= (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6.....

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL
(candidatos abrangidos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de competências (EAC).....

Ordenação Final (OF):

OF=ACx60%+EACx40%



ANEXO III

FICHA DE APURAMENTO DA AVALIAÇÃO (PC+AP)

(candidatos abrangidos no nº 1 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Ficha de Classificação da PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS (PPC)

Tarefa	Valores	Nome do Candidato	Avaliação
A			
<i>Montagem de estruturas</i>	10		
B			
<i>Higienização de materiais</i>	4		
C			
<i>Transporte e acondicionamento de equipamentos</i>	6		
TOTAL	20		

A prova de conhecimentos assume a forma prática, com duração máxima de 40 minutos e tolerância de 10 minutos, com parâmetros de avaliação tais como, perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Na valoração da prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

FICHA DE APURAMENTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL
(candidatos abrangidos no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Procedimento concursal: _____

Nome do Candidato: _____

Prova de Conhecimentos (PC)

Avaliação Psicológica (AP).....

Ordenação Final (OF)

OF= PC x100%+AP(Apto).....

