

Câmara Municipal de Arraiolos

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

----- REF. A) ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO)-----

-----ATA N.º 1 - DEFINIÇÃO DOS PRÉ-REQUISITOS-----

---Aos doze dias do mês de agosto de 2022, pelas 10:00 horas, na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Arraiolos, reuniu o Júri designado, nos termos dos artigos 12º e 13º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para assegurar a tramitação do procedimento concursal para contratação, por contrato de trabalho por tempo indeterminado de um Assistente Operacional (Pedreiro), na sequência da aprovação do órgão executivo, em reunião datada 22 de abril de 2022 e por despacho exarado pela Sr.ª Presidente da Câmara, em 28/04/2022, constituído por, Presidente de Júri, Vítor Manuel Pereira Marques, Chefe de Divisão de Obras Municipais, 1.º Vogal Efetivo, António Joaquim Pequito Pereira, Encarregado Operacional, e, 2.º Vogal Efetivo: Marlene Filipa Linhol Franco, Técnica Superior de Recursos Humanos.-----

---Nesta fase, o júri reúne com vista a fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção.-----

---Os métodos de seleção e os critérios gerais são os seguintes:-----

--- **Métodos de Seleção:**-----

--- De acordo com o disposto no art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a aplicar, são os seguintes:-----

---a) Prova de Conhecimentos (PC)-----

---b) Avaliação Psicológica (AP)-----

---c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)-----

---Os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho), caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores de acordo com a primeira parte do mesmo normativo e constante do formulário de candidatura, realizarão os seguintes métodos de seleção previstos Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro:-----

---a) Avaliação Curricular (AC); -----

---b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);-----

---c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

---A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos



Câmara Municipal de Arraiolos



Francisco
Alves

de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e determinada através da seguinte fórmula:-----

$$\text{---OF} = (\text{PC ou AC} \times 45\%) + (\text{AP ou EAC} \times 25\%) + (\text{EPS} \times 30\%) \text{---}$$

---Sendo:-----

---OF = Ordenação Final-----

---PC = Prova de Conhecimentos-----

---AC = Avaliação Curricular-----

---AP = Avaliação Psicológica-----

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

---EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

---**Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

---Prova de conhecimentos assumirá a forma prática tendo em conta os parâmetros de perceção, compreensão de tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos, e consistirá em: prova de simulação de realização individual, com a execução de uma parede em alvenaria incluindo reboco. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

---A prova prática terá a duração de 60 minutos.-----

---A ponderação deste método para a valoração final é de 45%.-----

---Os candidatos têm que se fazer acompanhar do Cartão de Cidadão, para confirmação da identidade no momento da realização da prova.-----

---**Avaliação Psicológica (AP)** - A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar um ou mais fases, sendo valorada: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

---A ponderação deste método para a valoração final é de 25%.-----

---**Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

---Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:-----

---Habilitação Académica (HA), corresponde à classificação obtida no curso que confere a habilitação académica, na escala de 0 a 20 valores;-----

---Formação Profissional (FP), sendo ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas

Câmara Municipal de Arraiolos




com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores;-----

---Experiência Profissional (EP), sendo ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, até ao limite de 20 valores;-----

---Avaliação de Desempenho (AD), relativo último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar;-----

---A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da fórmula:-----

---AC = HA (25%) + FP (25%) + EP (25%) + AD (25%).-----

---Em que:-----

---HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes legais, equivalente ou superior à exigida para integração nas carreiras visadas no presentes procedimentos;-----

---FP = Formação Profissional – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área de atividade específica para que serão abertos os presentes procedimentos concursais devidamente comprovados.-----

---EP = Experiência Profissional – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional.---

---AD = Avaliação de Desempenho – Este parâmetro refere-se ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso a avaliação não tenha sido ao abrigo do SIADAP ou caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação, para a conversão da nota da AD atribuir-se-á a classificação uniforme de 12 valores.-----

---A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 45%.-----

---**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes (perfil de competências): conhecimentos especializados (competência 1), trabalho de equipa e cooperação (competência 2), relacionamento interpessoal (competência 3) e será valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

---A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 25%.-----

---**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

---Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:-----

---(i) experiência profissional;-----

---(ii) motivação e interesse profissional; -----

Câmara Municipal de Arraiolos



- (iii) capacidade de comunicação; e -----
- (iv) relacionamento interpessoal.-----
- A ponderação deste método de seleção para a valoração final é de 30%.-----
- Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa anexa à ata n.º 1, do Júri – Ata de Pré Requisitos, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e publico nas instalações do Município de Arraiolos e disponibilizados no portal em: <http://cm-arraiolos.pt>.-----
- Será 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.-----
- Sendo realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta da votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos.-----
- Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores e, bem como, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, não sendo convocados para a realização do método de seleção seguinte.-----
- Os candidatos excluídos, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.-----
- Os candidatos aprovados em cada método de seleção, são convocados para a realização do método de seleção seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.-----
- Os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como todas as atas e documentos inerentes a este procedimento serão facultados aos candidatos sempre que solicitado.-----
- Em situação de igualdade de valoração entre os candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Em caso de substituir a igualdade de valoração será dada preferência aos candidatos que comprovadamente demonstrem experiência profissional no desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho.-----
- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada



Câmara Municipal de Arraiolos

alfabeticamente e será fixada em local visível e publico no Edifício da Câmara Municipal de Arraiolos, e na página eletrónica.-----

---A lista unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, é publicitada na 2ª série do Diário da Republica, afixada em local visível publico, nas instalações da entidade empregadora publica e disponibilizada na página eletrónica.-----

--E nada mais havendo a tratar, foram pelo Presidente de Júri, encerrados os trabalhos, lavrando-se a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

O Presidente do Júri:

Vitor Manuel Pereira

1º Vogal Efetivo:

Joseia

2º Vogal Efetivo:

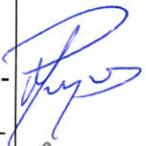
Marlene Gomes

Câmara Municipal de Arraiolos

ANEXO I

-----Entrevista Profissional de Seleção - Parâmetros-----

- i) Experiência Profissional;-----
- ii) Motivação e interesse profissional;-----
- iii) Capacidade de comunicação;-----
- iv) Relacionamento interpessoal;-----
- Experiência Profissional** – visa avaliar o conjunto de conhecimentos, noções e perspetivas ganhas em atividades profissionais passadas e associadas à experiência profissional do candidato, numa escala de 0 a 20 valores, correspondentes a Insuficiente e Elevado, sendo que:-----
- 20 valores (Elevado): O candidato demonstra elevada experiência profissional associada, estando a mesma perfeitamente enquadrada na que agora se encontra em causa.-----
- 16 valores (Bom): O candidato demonstra ter boa experiência profissional associada, estando a mesma bem enquadrada na que agora se encontra em causa.-----
- 12 valores (Suficiente): O candidato demonstra ter suficiente experiência profissional associada, estando a mesma suficientemente enquadrada na que agora se encontra em causa.-----
- 8 valores (Reduzida): O candidato demonstra reduzida experiência profissional associada, estando a mesma pouco enquadrada na que se encontra em causa.-----
- 4 valores (Insuficiente): O candidato não demonstra qualquer tipo de experiência profissional associada.-----
- Motivação e interesse Profissional** - visa avaliar a motivação expressa pelo candidato no decurso da entrevista, no que respeita ao conjunto de atividades que tenderá a desenvolver em contexto profissional, numa escala de 0 a 20 valores, correspondentes a Insuficiente e Elevado, sendo que:-----
- 20 valores (Elevado): Quando o candidato revele um elevado empenho na realização através do seu percurso profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstre possibilidades de evolução.-----
- 16 valores (Bom): Quando o candidato revele empenho no envolvimento profissional, social e de formação e demonstre ter equacionado algumas possibilidades de evolução.-----
- 12 valores (Suficiente): Quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento profissional, social ou ao nível de formação.-----
- 8 valores (Reduzida): Quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades profissionais.-----
- 4 valores (Insuficiente): Não demonstra qualquer interesse.-----
- Capacidade de Comunicação e Expressão** - visa avaliar a capacidade comunicativa e a habilidade de expressar de forma clara e coerente as suas ideias e informações, numa escala de 0 a 20 valores, correspondente de Insuficiente a Elevado, sendo que:-----



Francisco
Alves

Câmara Municipal de Arraiolos

ANEXO II

Entrevista de Avaliação de Competências

---**Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas a que lhe são solicitadas.-----

---Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

---Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividade-chave).-----

---Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.-----

---Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.-----

---Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.-----

---**Orientação para o serviço público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.-----

---Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

---Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.-----

---Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.-----

---Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.-----

---No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.-----

---**Iniciativa e autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.-----

---Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

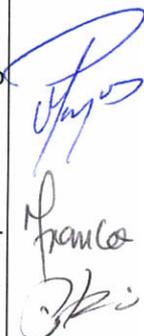
---Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.-----

---Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.-----

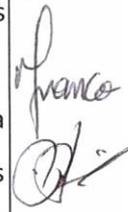
---Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.-----

---Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.-----

---**Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com as pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----



Câmara Municipal de Arraiolos

---20 valores (Elevado): Quando o candidato revela uma corrente de pensamentos coerentes através de uma linguagem oral muito rica quer ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma adequada e completa abordagem dos temas e assuntos.-----

---16 valores (Bom): Quando o candidato revela uma corrente de pensamentos coerentes através de uma linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória.-----

---12 valores (Suficiente): Quando revela pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem clara e uma abordagem considerada suficiente dos assuntos.-----

---8 valores (Reduzido): Quando revela falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem pouco clara, manifestando dificuldade no tratamento dos assuntos abordados.-----

---4 valores (Insuficiente): Total falta de adequação no tratamento de assuntos e temas.-----

---**Relacionamento Interpessoal** - visa avaliar os comportamentos, atitudes e opiniões que o candidato manifesta quando confrontado com questões e situações práticas de contexto de trabalho, associadas ao relacionamento interpessoal com os colegas, munícipes, agentes locais e outros agentes, numa escala de 0 a 20 valores, correspondente de Insuficiente a Elevado, sendo que:-----

---20 valores (Elevado): O candidato demonstra ter uma sólida capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

---16 valores (Bom): O candidato demonstra ter capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

---12 valores (Suficiente): O candidato demonstra ter alguma capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

---8 valores (Reduzido): O candidato demonstra pouca capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

---4 valores (Insuficiente): O candidato não demonstra qualquer capacidade de relacionamento interpessoal, manifestando atitudes e comportamentos essenciais para as boas relações profissionais, pessoais e institucionais.-----

Câmara Municipal de Arraiolos

- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----
- Tem um trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.-----
- Trabalha com pessoas com diferentes características.-----
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.-----
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.-----
- Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.-----
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----
- Integra-se, bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.-----
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.-----
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.-----
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.-----
- Comunicação:** Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.-----
- Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----
- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.-----
- Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.-----
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.-----


Francisco
