

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. B) ASSISTENTE OPERACIONAL (PEDREIRO) -----

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

--- Aos dezasseis dias do mês de maio de 2025, pelas 10:00 horas, na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Arraiolos, reuniu o Júri designado, nos termos dos artigos 7º e 8º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 15 de janeiro de 2025 e por despacho exarado pela Sr.ª Presidente da Câmara, em 17/01/2025, constituído por, Presidente de júri: Vítor Manuel Pereira Marques (Chefe de Divisão), 1º Vogal Efetivo: Sérgio David Ratão Falcão (Encarregado Operacional) e 2º Vogal Efetivo: Marlene Filipa Linhol Franco (Técnica Superior). -----

--- 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 17º, 18º, 19º, 20º e 21º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

-- **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. A prova será de natureza prática de realização individual, e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará, sobre os seguintes aspetos: -----

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 30 minutos. -----

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

A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de 100%. -----


Srg.º Falcão
Franco

Câmara Municipal de Arraiolos

Handwritten signature and name:
Suz. Fran
Francisco

--**Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.---

--A classificação do método é qualitativa (Apto ou não apto), não tendo valoração na nota quantitativa final.-----

--Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36º da LGTFP:-----

--**Avaliação Curricular (AC)** – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:----

--Habilitações Académicas (HA) ou Nível de Qualificação (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = HA \text{ (ou NQ)} \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%-----$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – doutoramento-----
- b) 16 valores – mestrado ou licenciatura pré-Bolonha -----
- c) 12 valores – licenciatura
- d) 10 valores – até ao 12ª Ano de Escolaridade.-----

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 ou mais horas;----
- b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 90 ou mais horas e menos de 150 horas;-----
- c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 90 horas;-----
- d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.-----

A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;---
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;-----

Câmara Municipal de Arraiolos


Sérgio R.
Francisco

d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.-----

A Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três biénios, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

a) 20 valores – desempenho relevante/excelente;-----

b) 15 valores – desempenho adequado;-----

c) 8 valores – desempenho inadequado.-----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de (12) valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.-----

--A valoração deste método de seleção é de 70%.-----

--**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar.-----

--As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:-----

--a) Orientação para os resultados;-----

--b) Relacionamento interpessoal;-----

--c) Trabalho de equipa e cooperação.-----

--A valoração deste método de seleção é de 30%.-----

--Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, caso se aplique.-----

--Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.-----

--Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, 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.-----

--A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção é efetuada através de lista,

Câmara Municipal de Arraiolos

ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Arraiolos e disponibilizada no seu sítio da Internet.-----

--A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Arraiolos e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado, por extrato, um aviso na 2ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.-----

--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 P. Mendes

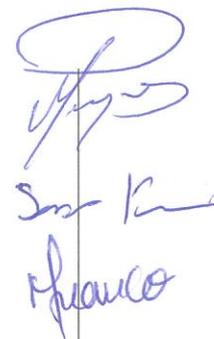
1º Vogal Efetivo: _____

Silvio F. A. C.

2º Vogal Efetivo: _____

Micaela

Câmara Municipal de Arraiolos


Sra. K...
Francisco

ANEXO I

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.-----

---**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.-----

---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.-----