



# Município de Vieira do Minho

## ATA

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO

Aos vinte e sete dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e um reuniu o júri do PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO, composto, conforme deliberação da Câmara Municipal de vinte e quatro de março de dois mil e vinte e um, pelos seguintes elementos: Presidente – Dr. Afonso Barroso 1ª Vogal – Eng.º Nuno Cota, 2º Vogal – Sr. Valdemar Machado, a fim de dar cumprimento ao disposto no nº2 do artigo 14º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, naquilo em que, nesta fase, se aplica, e em cumprimento do deliberado pela Câmara Municipal.

#### 1.- MÉTODOS DE SELEÇÃO E RESPECTIVAS PONDERAÇÕES:

**a) Avaliação curricular (40%), entrevista de avaliação de competências (30%) e entrevista profissional de seleção (30%)** - para os candidatos referidos no nº 2 do artigo 36º do Anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho: “(...) *candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (...)*”

**b) Prova de conhecimentos de natureza prática (40%), avaliação psicológica (30%) e entrevista profissional de seleção (30%)** - para os restantes candidatos e para os candidatos referidos na anterior alínea que optem, através de declaração escrita, pela sua aplicação.

**1.1 –Parâmetros de avaliação, sua ponderação e sistema de valoração final para cada método de seleção, para os candidatos referidos no nº 2 do artigo 36º do Anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho:**

**1.1.1- A avaliação curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos, posteriormente valorados da seguinte forma:

$$AC = HA \times 0,2 + FP \times 0,2 + EP \times 0,4 + AD \times 0,2$$

#### a) Habilitações académicas:

- Habilitação legalmente exigida – 10 valores
- Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura, desde que considerada relevante para a área de atividade específica – 1 valor, até ao máximo de 20 valores.

#### b) Formação profissional na correspondente área funcional:

- Inexistência de qualquer formação - 8 valores;
- Por cada ação de formação: até 14 horas – 0,5 valor; entre 15 e 30 horas – 1 valor; mais de trinta horas – 1,5 valores, até ao máximo de 20 valores.

A formação profissional terá de ser comprovada através de cópia de documento emitido pela entidade formadora e no mesmo tem de constar o número de horas de duração dessa formação ou ação, sob pena de ser avaliada com 0,5 valores.

- Por cada seminário, workshop, palestra ou congresso – 0,5 valor.

#### c) Experiência profissional na correspondente área funcional:

- Inexistência de experiência profissional – 0 valores;
- Por cada ano completo de serviço – 2 valores, até ao máximo de 10 valores;
- A partir de 5 anos completos de serviço, por cada ano completo acresce 1 valor, até ao máximo de 20 valores.



## Município de Vieira do Minho

A experiência profissional terá de ser comprovada através de cópia ou original de documento emitido pela entidade empregadora onde terá de constar, para além da descrição das funções desempenhadas, o tempo de duração, sob pena de não ser tida em conta.

### **d) Avaliação de desempenho:**

Será considerada a última avaliação de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Desempenho inadequado: 8 valores
- Desempenho adequado: 16 valores
- Desempenho relevante: 18 valores
- Desempenho excelente: 20 valores

Caso o candidato não tenha sido objeto de avaliação de desempenho por parte da entidade empregadora (facto que terá de ser comprovado através de documento emitido pela entidade empregadora, sob pena de lhe ser atribuído 0 valores), serão atribuídos 10 valores.

**1.1.2- A entrevista de avaliação de competências**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências abaixo definido.

É avaliada segundo **níveis classificativos** de:

- Elevado: 20 valores;
- Bom: 16 valores;
- Suficiente: 12 valores;
- Reduzido: 8 valores;
- Insuficiente: 4 valores.

**Definição do perfil de competências** (características individuais para um desempenho bem sucedido):

**1- Características que mais aprecia num colaborador:**

- . Demonstrar espírito de iniciativa e de persistência;
- . Possuir conhecimentos adequados às exigências da função;
- . Realizar as tarefas com rigor e responsabilidade;
- . Demonstrar capacidade de adaptação a novas situações, sugerindo soluções inovadoras;
- . Possuir capacidade de organização (capaz de ser sistemático, organizado e objetivo na preparação, planeamento e calendarização das tarefas);
- . Capacidade para trabalhar em equipa;
- . Bom relacionamento interpessoal.

**2- Características que considera necessárias para o exercício desta função:**

Todas as mencionadas anteriormente. Para o desempenho da função será também muito importante uma boa capacidade para gestão de conflitos.

**3- Características que menos aprecia num colaborador:**

Conflituosidade, baixa capacidade de iniciativa, dificuldade de relacionamento com os colegas e munícipes, desorganização, dificuldades em executar as tarefas com sentido de responsabilidade.

**4- Características que considera desaconselháveis para esta atividade:**

Desorganização, dificuldade em gerir conflitos, dificuldade de relacionamento interpessoal.

**1.1.3- A entrevista profissional de seleção**, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, terá em conta os fatores:

- Qualidade da experiência profissional

*Voldeu*  
*Munho*



## Município de Vieira do Minho

- Capacidade de expressão e comunicação
- Relacionamento interpessoal
- Capacidade de trabalho em equipa
- Motivação para a função

É avaliada segundo níveis classificativos de:

- Elevado: 20 valores;
- Bom: 16 valores;
- Suficiente: 12 valores;
- Reduzido: 8 valores;
- Insuficiente: 4 valores.

**1.1.3-** A **ordenação final** dos métodos anteriormente referidos será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista profissional de seleção.

**1.2 – Parâmetros de avaliação, sua ponderação e sistema de valoração final para cada método de seleção, para os restantes candidatos:**

**1.2.1-** A **prova de conhecimentos de natureza prática** terá uma única fase, será oral revestindo natureza prática ou de simulação, de realização individual, que consistirá na execução de tarefas contidas no âmbito das funções que caracterizam o posto de trabalho, publicadas no Aviso de abertura.

Serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Terá a duração máxima de trinta minutos e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O candidato tem de trazer consigo o bilhete de identidade ou cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova.

**1.2.3-** A **avaliação psicológica**, que 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 seguinte perfil de competências:

**Características positivas:**

- Demonstrar espírito de iniciativa e de persistência, possuir conhecimentos adequados às exigências da função, realizar as tarefas com rigor e responsabilidade, demonstrar capacidade de adaptação a novas situações sugerindo soluções inovadoras, possuir capacidade de organização (capaz de ser sistemático, organizado e objetivo na preparação, planeamento e calendarização das tarefas), capacidade para trabalhar em equipa, bom relacionamento interpessoal.

**Características negativas:**

- Conflituosidade, baixa capacidade de iniciativa, dificuldade de relacionamento com os colegas e munícipes, desorganização, dificuldades em executar as tarefas com sentido de responsabilidade.

**1.2.4-** A **entrevista profissional de seleção**, que visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, terá em conta os fatores:

- Qualidade da experiência profissional
- Capacidade de expressão e comunicação
- Relacionamento interpessoal
- Capacidade de trabalho em equipa



## Município de Vieira do Minho

- Motivação para a função
- É avaliada segundo níveis classificativos de:
- Elevado: 20 valores;
- Bom: 16 valores;
- Suficiente: 12 valores;
- Reduzido: 8 valores;
- Insuficiente: 4 valores.

**1.2.5-** A **ordenação final** dos métodos anteriormente referidos será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte e fórmula:

$$OF = (PC \times 0,40) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$$

Em que:

OF = Ordenação final

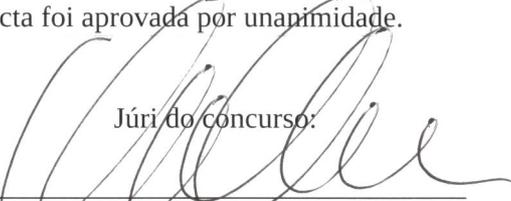
PC = Prova de conhecimentos

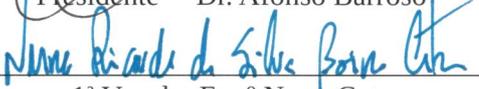
AP = Avaliação psicológica

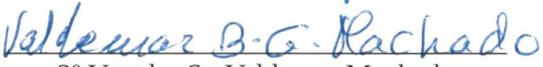
EPS = Entrevista profissional de seleção.

Depois de lida, a presente acta foi aprovada por unanimidade.

Júri do concurso:

  
\_\_\_\_\_  
Presidente – Dr. Afonso Barroso

  
\_\_\_\_\_  
1ª Vogal – Eng.º Nuno Cota

  
\_\_\_\_\_  
2º Vogal – Sr. Valdemar Machado