

**ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O
RECRUTAMENTO DE UM TRABALHADOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES
PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA CARREIRA DE ASSISTENTE
OPERACIONAL, CATEGORIA DE ENCARREGADO OPERACIONAL**

-----Ao décimo nono dia do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas , reuniu, o júri nomeado por despacho de um de julho de dois mil e vinte e dois, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira de assistente operacional, categoria de Encarregado Operacional, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, estando presentes o presidente do Júri, Engº. Jose Mário Agrelo Calha, Chefe de Divisão de Obras e Ambiente e os vogais efetivos, Dr. José Manuel Figueiredo Gandum, Chefe de Divisão de Administração Geral e Finanças e Georgina Raposo Ruivo Baptista, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos. -----

-----Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, assim como proceder à elaboração da prova de avaliação a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Nos termos do artº. 30º. e nº. 2 do artº. 35º. da Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento deverá ser restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecido e trabalhadores integrados na mesma carreira em diferente categoria, do órgão ou serviço em causa, que se encontrem a cumprir ou a executar idêntica atribuição, competência ou atividade.-----
2. Nos termos dos artº. 17º. e 19º. da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o nº. 5 do artº. 36º. da Lei 35/2014, de 20 de junho, são definidos os seguintes métodos de seleção, consoante o universo de candidatos:-----

- **Prova de conhecimentos**, aplicáveis aos candidatos que: não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; encontrem-se em situação de requalificação, não tenham estado, por último a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----
A prova de conhecimentos, 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. Assume a forma teórica oral , classificada de 0 a 20 valores, será de realização individual, terá a duração de 20 minutos e incidirá sobre as seguintes matérias:-----
 - Conhecimentos dos diferentes materiais de construção de construção, suas características, aplicações e rendimentos;-----
 - Conhecimentos relativos a planeamento de trabalho e gestão de recursos humanos a nível operacional;-----

- Conhecimentos ao nível da gestão de conflitos. -----

- **Avaliação Curricular**, aplicáveis aos candidatos que: se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; encontrem-se em situação de requalificação, tenham estado, por último a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. -----

-----Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: -----

1 - Na habilitação académica (HA), onde é ponderada a titularidade do Grau 1, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado. -----

Habilitações Académicas (HA) -----

-----A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator de avaliação do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o Grau 1 – Escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada. -----

----- Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas ou profissionais superiores, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutra modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. -----

-----Assim, o júri deliberou o seguinte:-----

- Habilitações académicas de grau exigido para a candidatura (escolaridade obrigatória) – 18 valores-----
- Habilitações académicas de grau superior para a candidatura – 20 valores -----

2 – A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

-----A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano. -----

-----Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher.-----

-----Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:-----

- Sem formação – 10 valores; -----

- Até 21 horas – 14 valores; -----
- Até 50 horas – 16 valores; -----
- Até 50 horas – 18 valores-----
- Mais de 50 horas – 20 valores-----

3- A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma.-----

-----Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.-----

-----Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas. Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma.-----

-----Deste modo o júri deliberou o seguinte:-----

- Sem experiência profissional – 10 valores; -----
- Até 1 ano de experiência profissional – 12 valores; -----
- Até 3 anos de experiência profissional – 14 valores; -----
- Até 6 anos de experiência profissional – 16 valores; -----
- Até 10 anos de experiência profissional – 18 valores; -----
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

4- Avaliação de desempenho (AD), relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.-----

4.1 – Para efeitos de classificação da Avaliação de desempenho, será apenas considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idôneo e que refira expressamente a avaliação, mediante a respetiva menção quantitativa.-----

4.2 Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que será atribuído 10 valores. -----

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC) -----

-----A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.-----

$$-----AC = HA \times 10 \% + FP \times 10 \% + EP \times 50 \% + AD \times 30 \% -----$$

-----As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite

a melhor avaliação profissional dos candidatos para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.-----

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

-----Nos termos previstos no artigo 21.º da referida portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores.-----

Em que:-----

$$VF = PC \text{ e } VF = AC$$

VF – Valoração Final -----

PC – Prova de conhecimentos -----

AC – Avaliação Curricular-----

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:-----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:-----

-----Cada método de seleção, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por 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 Presidente do júri,

(José Calha)

O 1.º vogal efetivo,

(José Gandum)

O 2.º vogal efetivo,

(Georgina Baptista)