

Despacho do Sr. <sup>o</sup> Presidente da Câmara, homologo nos termos n. <sup>o</sup> 1 do artigo 25.º da Portaria, a presente ata,  
em / /2024,

**Ata n. <sup>o</sup> 1**

**Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 (um) postos de trabalho da Carreira/Categoria de Assistente Operacional – área de atividade - calceteiro, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.**

Aos 5 dias do mês de abril de 2024 no Salão Nobre da Câmara Municipal de Vimioso, reuniu, o Júri do procedimento concursal, nomeado por despacho do Sr. <sup>o</sup> Presidente da Câmara, proferido no passado dia 26 de março do 2024, constituído por:

Presidente: Eurico Raposo Martins, Encarregado Operacional do Município de Vimioso;

Vogais Efetivos: Maria João Fernandes Afonso, Coordenadora Técnica da Secção de pessoal e Recursos Humanos, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Carlos Adérito Pires Lopes, Assistente Operacional ambos do Município de Vimioso;

Vogais Suplentes: Luís Carlos Brás Lopes, Assistente Operacional e Vítor Manuel Xavier Rodrigues, Assistente Técnico, ambos do Município de Vimioso.

1-Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: Carreira/Categoria de Assistente Operacional, de grau 1 de complexidade funcional, exerce, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, para o exercício de funções na área de atividade – calceteiro - da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Obras, do Município de Vimioso.

2 - **Requisitos de admissão:** só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos previstos no artigo 17.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- a) **Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;**
- b) **18 anos de idade completos;**
- c) **Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;**
- d) **Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;**
- e) **Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.**

**A - Perceção e compreensão da tarefa:**

- Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa..... 20 Valores;
- Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa..... 16 Valores;
- Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa..... 12 Valores;
- Demonstrou conhecimento reduzido na perceção e compreensão da tarefa..... 8 Valores;
- Demonstrou conhecimento insuficiente na perceção e compreensão da tarefa..... 5 Valores.

**B - Qualidade de realização:**

- Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa..... 20 Valores;
- Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa..... 16 Valores;
- Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa..... 12 Valores;
- Demonstrou conhecimento reduzido na perceção e compreensão da tarefa..... 8 Valores;
- Demonstrou conhecimento insuficiente na perceção e compreensão da tarefa..... 5 Valores.

**C - Celeridade de execução:**

- Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa..... 20 Valores;
- Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa..... 16 Valores;
- Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa..... 12 Valores;
- Demonstrou conhecimento reduzido na perceção e compreensão da tarefa..... 8 Valores;
- Demonstrou conhecimento insuficiente na perceção e compreensão da tarefa..... 5 Valores;

**D - Grau de conhecimento demonstrado:**

- Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa..... 20 Valores;
- Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa..... 16 Valores;
- Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa..... 12 Valores;
- Demonstrou conhecimento reduzido na perceção e compreensão da tarefa..... 8 Valores;
- Demonstrou conhecimento insuficiente na perceção e compreensão da tarefa..... 5 Valores.

$$PCP = A+B+C+D/4$$

**4.4 - Avaliação Psicológica** - que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fase. A sua avaliação é feita através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**.

**4.5 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das

**E - Conhecimentos e Experiência:** visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.**
- b) Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.**
- c) Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.**
- d) Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.**

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 1. O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;**
- 2. O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;**
- 3. O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores;**
- 4. O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores;**
- 5. O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência - 4 valores.**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1. Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos e experiência";**
- 2. Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Tolerância à pressão e contrariedades";**
- 3. Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Organização e Método de Trabalho".**

**4.6 - A Avaliação Curricular:** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

**a) Habilitação Académica (HA):** Escolaridade Obrigatória, ou nível de qualificação equivalente, certificado pelas entidades competentes, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, valoração 20 valores.

**b) Formação Profissional (FP):** onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente

na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 10\% HA + 40\% FP + 40\% EP + 10\% AD$$

**4.7 - Ordenação Final dos Candidatos (OF):** Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, 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, a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70\% AC + 30\% EAC)$$

**OF = Ordenação Final;**

**AC = Avaliação Curricular;**

**EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.**

**4.8 - Para os restantes candidatos, a ordenação final será expressa:**

**Prova de Conhecimentos Escrita (PCE),** na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

**Avaliação Psicológica (AP),** avaliada com a menção classificativa de Apto.

**Entrevista de Avaliação de Competências,** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas.

$$OF = (70\% PCE + 30\% EAC)$$

**OF = Ordenação Final**

**PCE = Prova de Conhecimentos Escrita;**

**EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.**

**5 - Candidato com deficiência -** Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**6 - Notificações:** O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.