

Manuel
DB

Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional - Serralheiro

Ata nº 1

Aos doze dias do mês dezembro do ano de dois mil.vinte e vinte e dois, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo 1º vogal efetivo em substituição do Presidente do Júri: Manuel Rodrigues Pinho, Encarregado Operacional; 2º vogal efetivo: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos e pelo 1º vogal suplente: Daniel Cunha Leite, Assistente Técnico para, em conformidade com o disposto do n.º 2 do artigo 9º da Portaria .n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

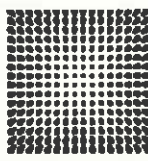
Caracterização do Posto de trabalho: construir e aplicar na oficina estruturas metálicas ligeiras; executar a ligação de elementos metálicos; manutenção de ferragens dos equipamentos municipais e urbanos; apoio logístico aos eventos municipais; executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos, bem como outras funções não especificadas.

São admitidos/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico a escolaridade obrigatória em função da idade, não sendo admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional pelo que os/as candidatos/as têm de reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias/académicas obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo da sua habilitação correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo igualmente



os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo, nos termos do n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Identificação dos Métodos de Seleção: nos termos do disposto do n.º 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método facultativo.

Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando por escrito os/as candidatos/as afastarem este método de seleção, caso em que lhes aplica os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). Será ainda aplicado o seguinte método de seleção facultativo: Avaliação Psicológica (AP).

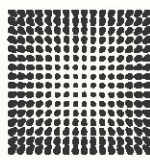
Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). Será ainda aplicado o seguinte método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção:

AC - Avaliação curricular: com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 de desempenho.

Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: HA.- Habilitações literárias/académicas ou profissionais, FP - Formação profissional, EP - Experiência profissional e AD - Avaliação de Desempenho.

HA - Habilitações Literárias/Académicas: Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração. Não



Handwritten signature: Manuel
Handwritten initials: DS

haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

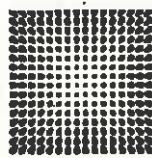
Para cada avaliação curricular será elaborada uma ficha individual, contendo a classificação obtida em cada fator de avaliação.

Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/à candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.

HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso
19 Valores: Exigíveis às funções
20 Valores: Superiores exigidas

FP – Formação Profissional: Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores. Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. A participação em congressos, conferências, seminários simpósios, ou eventos similares acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas de acordo com a tabela abaixo indicada:

FP – Formação Profissional na área do concurso	
10 Valores	Até 7 horas
12 Valores	≥ 8h ≤ 10h
14 Valores	≥ 11h ≤ 13h
16 Valores	≥ 14h ≤ 16h
18 Valores	≥ 17h ≤ 19h
20 Valores ou Pós-Graduação	≥ 20h



Manuel
DB

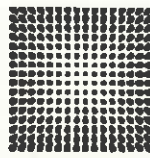
Os certificados de formação que não refiram duração serão pontuados com 0 valores.
Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

EP - Experiência Profissional: Neste fator pretende-se ponderar o desempenho efetivo devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

EP- Experiência Profissional na área vocacional	
10 Valores	Até 6 meses
12 Valores	≥ 7 e ≤ 8 meses
14 Valores	≥ 9 e ≤ 10 meses
16 Valores	≥ 11 e ≤ 12 meses
18 Valores	≥ 13 e ≤ 14 meses
20 Valores	≥ 15 meses

AD – Avaliação de Desempenho – considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho reporta-se ao último período avaliativo. No caso dos candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado.

AD – Avaliação de Desempenho
Desempenho Inadequado = 8 valores
Desempenho Adequado = 12 valores
Desempenho Relevante = 16 valores
Desempenho Excelente = 20 valores



David
Yannick
DB

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

Em que:

AC – Avaliação curricular;

HA – Habilitações académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e 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/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

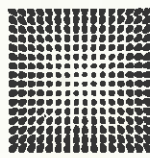
EAC - Entrevista de avaliação de competências - com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Cada competência é 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.

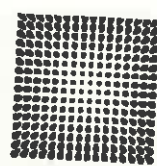
Para o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), o Júri decidiu aplicar o perfil de competências que se pretende que os/as candidatos/as que venham a ocupar o lugar possuam, a saber:

N.º	Descrição da Competência
1	ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



Manuel
Manuel
09

	<p>Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.2. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.3. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
2	<p>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.2. Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
3	<p>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.2. Responde com prontidão e disponibilidade.3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
4	<p>ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.3. Tem um comportamento profissional, cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.



Manuel
DB

5	<p>OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.3. Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
6	<p>CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

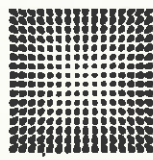
Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

Se apresenta 4 comportamentos	Elevado	20 valores
Se apresenta 3 comportamentos	Bom	16 valores
Se apresenta 2 comportamentos	Suficiente	12 valores
Se apresenta 1 comportamento	Reduzido	8 valores
Não apresenta comportamento	Insuficiente	4 valores

Por cada entrevista de avaliação de competências (EAC) é elaborada uma ficha individual que se anexa a esta ata e que dela faz parte integrante, contendo o resumo dos temas abordados e a respetiva grelha de avaliação.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da medida aritmética simples das classificações das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$



S. João da Madeira
Câmara Municipal

Donrd
Samuel
18/8

Em que:

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

C1+C2+C3+C4+C5+C6 – Competências

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de trinta minutos.

PC - Prova de Conhecimentos: com uma ponderação de 50%, de acordo com a alínea a), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será de natureza prática, individual e terá a duração de 20 minutos e terá como objetivo avaliar a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos referentes a: Identificação de ferramentas e materiais utilizados na função de serralheiro; Execução de um esquadro em cantoneira de ferro por soldadura de eléctrodos; Reabilitação de uma grade de perfis metálicos; Conhecimento mínimo das regras de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas constantes no DL 330/93 de 25 dezembro. Indicação dos cuidados e precauções impostos à utilização das ferramentas e equipamentos necessários.

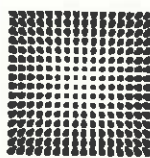
Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

AP - Avaliação Psicológica: de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.



M. Manuel
D. D. D. D.
D. D. D. D.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados as menções classificativas de Apto e Não Apto. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de Não Apto na avaliação psicológica.

Na Avaliação Psicológica (AP) será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas aplicada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

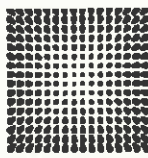
Considera-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que falte a qualquer um dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

No decorrer do procedimento, os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica a data e horário da realização dos métodos de seleção.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira, disponibilizada na página eletrónica www.cm-sjm.pt.

Ordenação final dos/as candidatos/as: Nos termos do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da



*Daniel
Tunnel
DS*

média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal:

$$OF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$$

Para os/as demais candidatos/as:

$$OF = PC \times 50\% + EAC \times 50\%$$

Em que:

OF – Ordenação final

AC - Avaliação curricular

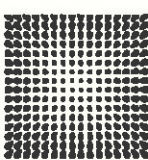
EAC - Entrevista de avaliação de competências

PC - Prova de conhecimentos

Crítérios de desempate: Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1º Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 2º Candidato/a com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura;
- 3º Candidato/a com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura,
- 4º Candidato/a com menor idade.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no



S. João da Madeira
Câmara Municipal

requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

De acordo com o n.º 2, do artigo 4º do Decreto-lei 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 37º da LTFP, não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos/as candidatos/as.

De acordo com o n.º 2, do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37º da LTFP, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

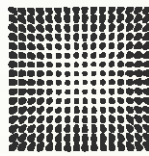
A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-procedimentos-em-curso>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E não havendo mais nada a tratar o Júri declarou encerrada a reunião.

Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente: Manuel Rodrigues do Pinho
1º Vogal: Diana Costa Lima Monteiro Bulhões
2º Vogal: Daniel Jorge Costa



S. João da Madeira
Câmara Municipal

*Daniel
Daniel
DB*

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional - Serralheiro

Nome: _____

Data da realização da avaliação curricular: ____ / ____ / 20__

A – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

- A.1 Exigíveis às funções = 19 valores
- A.2 Superiores às exigidas = 20 valores

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- B.1 Até 7 h = 10 valores
- B.2 ≥ 8 h e ≤ 10 h = 12 valores
- B.3 ≥ 11 h e ≤ 13 h = 14 valores
- B.4 ≥ 14 h e ≤ 16 h = 16 valores
- B.5 ≥ 17 h e ≤ 19 h = 18 valores
- B.6 ≥ 20 h = 20 valores

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

- C.1 Até 6 meses = 10 valores
- C.2 ≥ 7 e ≤ 8 meses = 12 valores
- C.3 ≥ 9 e ≤ 10 meses = 14 valores
- C.4 ≥ 11 e ≤ 12 meses = 16 valores
- C.5 ≥ 13 e ≤ 14 meses = 18 valores
- C.6 ≥ 15 meses = 20 valores

D – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- Desempenho Inadequado = 8 valores
- Desempenho Adequado = 12 valores
- Desempenho Relevante = 16 valores
- Desempenho Excelente = 20 valores

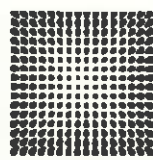
$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

O Júri,

Presidente: _____

1º Vogal: _____

2º Vogal: _____



Handwritten notes:
V. 2014
anull
DB

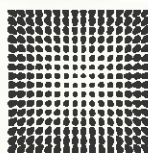
FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de indetermindado de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional - Serralheiro

Nome: _____

Data da entrevista de avaliação de competências: ____ / ____ / 202__

Competência	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
Orientação para o Serviço Público	<ol style="list-style-type: none">1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.4. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.	
Trabalho de Equipa e Cooperação	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
	<ol style="list-style-type: none">1. Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.2. Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.	
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
	<ol style="list-style-type: none">1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.2. Responde com prontidão e disponibilidade.3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.	
Orientação para a Segurança	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
	<ol style="list-style-type: none">1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.3. Tem um comportamento profissional, cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.	



	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
Otimização de Recursos	<ol style="list-style-type: none">1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.3. Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.	
Conhecimentos Especializados e Experiência	<ol style="list-style-type: none">1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	
Classificação:		

Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

20 valores – Elevado: demonstra 4 comportamentos associados à competência

16 valores – Bom: demonstrá 3 comportamentos associados à competência

12 valores – Suficiente: demonstra 2 comportamentos associados à competência

8 valores – Reduzido: demonstra 1 comportamento associado à competência

4 valores - Insuficiente: não demonstra comportamento associado à competência

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6) / 6$$

O Avaliador,
