



“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE ATIVIDADE DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS”

ATA

Aos dez dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, nesta cidade de Albufeira e no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 3 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional, área de atividade de auxiliar de serviços gerais, conforme despacho da Senhora Vice-Presidente da Câmara Municipal de Albufeira, Ana Pífaro, de 12/08/2020, estando presentes a Presidente do Júri, Ana Filipa Simões Grade dos Santos Pífaro Dinis, Vice-Presidente da Câmara Municipal, o 1º vogal efetivo, Paulo Jorge Batalha Lopes Azevedo, Diretor do Departamento de Infraestruturas e Serviços Urbanos, o 2º vogal efetivo, Filipe Miguel Queirós André, Chefe da Divisão de Higiene Urbana e Espaços Verdes, em regime de substituição. -----

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, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

PRIMEIRO - Métodos de Seleção -----

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o art.º 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção**.-----

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, 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, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação.-----

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos. -----

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular. -----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. ----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em B): -----

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso. Será

de natureza prática, individual e terá a duração de 15 minutos e tolerância de 5 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes à área de auxiliar de serviços gerais.-----

Deste modo, esta prova comportará as tarefas abaixo indicadas, que serão avaliadas conforme grelha de avaliação anexa: -----

Conceitos básicos de limpeza.-----

Equipamentos auxiliares de limpeza.-----

Produtos de limpeza.-----

Será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.-----

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar. -----

Será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

- ✓ Elevado – 20 valores-----
- ✓ Bom – 16 valores-----
- ✓ Suficiente – 12 valores-----
- ✓ Reduzido -8 valores-----
- ✓ Insuficiente – 4 valores-----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em A): -----

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas.-----

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- **A habilitação académica e profissional (HAP);**-----

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

- **A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;-----

De acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = (20 HAP + 20 FP + 60 EP) / 100$$

Em que:-----

Habilitações Académicas e Profissionais (HAP) – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: -----

- Escolaridade Obrigatória - 18 valores-----
- Superior à Escolaridade Obrigatória - 20 valores-----

Formação Profissional (FP) – Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividade – 10 valores;-----
- Por cada ação de formação de duração até 24 horas – acresce 0,25 valores;-----

- Por cada ação de formação de duração entre 25 a 35 horas – acresce 0,5 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,75 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 1 valor; -----
- Por cada ação de formação de duração superior a 180 horas – acresce 1,25 valores; -----

As ações e os cursos de formação em que não seja possível determinar a sua duração, serão pontuados pelo valor mínimo de 0,25 valores. -----

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores. -----

Experiência Profissional (EP): -----

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

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte fórmula:--

$$EP = (AQT + 2AQL) / 3, -----$$

Em que: -----

Avaliação Quantitativa (AQT) -----

Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano – 10 valores; -----

Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos – 12 valores; -----

Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos – 14 valores; -----

Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos – 16 valores; -----

Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos – 18 valores; -----

Experiência superior a 14 anos – 20 valores. -----

Avaliação Qualitativa (AQL) apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho a preencher: -----

Sem experiência de trabalho ou $<$ 1 ano – 0 valores; -----

Experiência \geq a 1 ano e $<$ a 4 anos – 12 valores; -----

Experiência \geq a 4 anos e $<$ a 7 anos – 14 valores; -----

Experiência \geq a 7 anos e $<$ a 10 anos – 16 valores; -----

Experiência \geq a 10 anos e $<$ a 14 anos – 18 valores; -----

Experiência superior a 14 anos – 20 valores. -----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores. Sendo apenas pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

4. A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

- ✓ **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. -----
- ✓ **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. -----

- ✓ **Realização e orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- ✓ **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. -----
- ✓ **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas de forma diligente e responsável. -----

17
A

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 5 competências
16 – Bom	Em 4 competências
12 – Suficiente	Em 3 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4 – Insuficiente	0 a 1 competência

SEGUNDO - Método de seleção facultativo -----

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) 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. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

A – Interesse e motivação profissional; -----

B – Sentido crítico; -----

C – Capacidade de expressão e fluência verbal; -----

D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função. -----

De acordo com a seguinte tabela: -----

Avaliação	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Parâmetros	4 Valores	8 Valores	12 Valores	16 Valores	20 Valores
A – Interesse e motivação profissional					
B – Sentido crítico					
C – Capacidade de expressão e fluência verbal					
D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função					

TERCEIRO – Valoração e Classificação Final -----

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula: -----

$$OF = (45PC + 25 AP + 30 EPS) / 100 \text{ ou } OF = (45AC + 25 EAC + 30 EPS) / 100$$

Sendo: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências.-----

QUARTO – Critérios de Ordenação Preferencial -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Mantendo-se a igualdade após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

QUINTO - Exclusão dos Métodos de Seleção -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

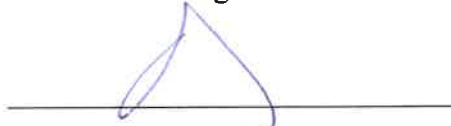
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.-----

A Presidente do Júri



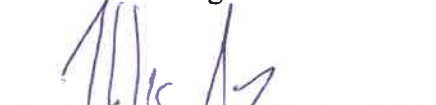
Ana Filipa Simões Grade dos Santos Pífaros Dinis,
Vice-Presidente da Câmara Municipal

O 1º Vogal efetivo



Paulo Jorge Batalha Lopes Azevedo,
Diretor do Departamento de Infraestruturas e Serviços Urbanos

O 2º Vogal efetivo



Filipe Miguel Queirós André,
Chefe da Divisão de Higiene Urbana e Espaços Verdes, em regime de substituição

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE ATIVIDADE DE AUXILIAR DE SERVIÇO GERAIS”

Nome do Candidato: _____

A. Preparação da tarefa a desempenhar - ponderação de 25%

Designação	Intervalo	Observações
Má preparação	0-5	
Fraca preparação	6-9	
Adequada preparação	10-13	
Boa preparação	14-17	
Excelente preparação	18-20	

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas - ponderação de 30%

Designação	Intervalo	Observações
Manipulação incorreta	0-5	
Deficiente manipulação	6-9	
Manipulação adequada com prática de utilização	10-13	
Boa manipulação e prática de utilização	14-17	
Excelente manipulação	18-20	

C. Higiene e segurança no trabalho - ponderação de 10%

Designação	Intervalo	Observações
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança	0-5	
Usou incorretamente os EPI's	6-9	
Usou corretamente os EPI's mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança	10-13	
Usou corretamente os EPI's, e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST	14-17	
Usou corretamente os EPI's, e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área	18-20	

D. Qualidade do trabalho efetuado - ponderação de 30%

Designação	Intervalo	Observações
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0-5	
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6-9	
trabalho stisfatóriamente executado, mas exige aperfeiçoamento	10-13	
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos	14-17	
Excelente trabalho executado	18-20	

E. Tempo de execução - ponderação de 5%

Designação	Intervalo	Observações
Muito lento	0-5	
Lento	6-9	
Executado em tempo útil	10-13	
Rápido	14-17	
Grande Rapidez	18-20	

Resultado Final = (25A+30B+10C+30D+5E)/100

o Jùri

A PRESIDENTE DO JURI

ANA FILIPA SIMÕES GRADE DOS SANTOS PÍFARO DINIS, VICE - PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

O 1.º VOGAL EFETIVO

PAULO JORGE BATALHA LOPES AZEVEDO, DIRECTOR DO DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUTURAS E SERVIÇOS URBANOS

O 2.º VOGAL EFETIVO

FILIPE MIGUEL QUEIRÓS ANDRÉ, CHEFE DA DIVISÃO DE HIGIENE URBANA E ESPAÇOS VERDES, EM REGIME DE SUBSTITUIÇÃO