



MUNICÍPIO DE ALMEIDA  
CÂMARA MUNICIPAL

**Procedimento Concursal Comum de recrutamento para a ocupação de dois postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Canalizador), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas**

**ATA n.º 1**

**Definição dos Métodos de Seleção e Parâmetros de Avaliação**

Aos vinte e sete dias do mês de julho do ano de 2022, pelas 10 horas, na sala de reuniões do Departamento Técnico de Obras e Urbanismo do Município Almeida, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, de recrutamento para a ocupação de dois postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O Júri é Presidido por Francisco José Bilhota Salvado Xavier, Diretor do Departamento Técnico de Obras e Urbanismo do Município de Almeida e tem como vogais efetivos Rui Pedro de Araújo Mendes, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística e David Alexandre Nobre Saraiva, Técnico Superior de Engenharia Civil, os quais estiveram todos presentes.

O Júri reuniu, para a definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento concursal anteriormente mencionado.

1.- Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125 -A/2019 de 30 de abril, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Portaria n.º 12 -A/2021, de 11 de janeiro de 2021, os métodos de seleção serão:

- Prova Prática de Conhecimentos (PPC) 45%;
- Avaliação Psicológica (AP) 25%;
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 30%.

**1.1.- Prova Prática de Conhecimentos (PPC):** A prova visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da



MUNICÍPIO DE ALMEIDA  
CÂMARA MUNICIPAL

função, comporta uma única fase, é de realização individual e tem a duração de 30 minutos, consistindo na execução das seguintes tarefas:

- Identificação de ferramentas e materiais utilizados no desempenho das funções de canalizador;
- Simular a ligação de um contador de abastecimento de água;
- Simular a ligação de um ramal de água;
- Simular a resolução de uma situação de rotura de canalizações;
- Para além das tarefas elencadas, serão colocadas questões teórico-práticas sobre aspetos técnicos e ergonómicos relacionados com as tarefas inerentes à função de canalizador.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos consideram -se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

**1.2.- Avaliação Psicológica (AP):** Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos de modo a estabelecer um prognóstico de adaptação ao posto de trabalho, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorado da seguinte forma:

Elevado — 20 valores;

Bom — 16 valores;

Suficiente — 12 valores;

Reduzido — 8 valores;

Insuficiente — 4 valores.

**1.3.- Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado e versará sobre os seguintes aspetos:

- Experiência profissional na área a recrutar;
- Capacidade de comunicação e de se expressar com clareza e precisão;
- Ser assertivo na exposição das ideias, demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;
- Relacionamento interpessoal, interage de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos;



MUNICÍPIO DE ALMEIDA  
CÂMARA MUNICIPAL

- Proatividade, no sentido de antecipar e explorar uma oportunidade ou resolver um problema ou obstáculo;
- Motivação, para perseguir com determinação a concretização dos objetivos e de níveis elevados de performance, superando com confiança e resiliência obstáculos e situações adversa;
- Atua com energia e contagia positivamente os outros em momentos difíceis.

Será avaliado da seguinte forma:

Elevado — 20 valores;

Bom — 16 valores;

Suficiente — 12 valores;

Reduzido — 8 valores;

Insuficiente — 4 valores.

Os candidatos que obtenham níveis de classificação de Insuficiente ou Reduzido, serão excluídos.

2.- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar competência ou atividades idênticas às do procedimento publicitado, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional, que antes tenham desempenhado aquelas funções, atribuições ou atividades e não exerçam, o direito previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção serão:

Avaliação Curricular (AC) 45%;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 25%;

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 30%.

2.1.- **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. 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 das classificações dos seguintes elementos a avaliar (habilitações académicas; formação profissional; experiência profissional e avaliação do desempenho), através da seguinte fórmula:



MUNICÍPIO DE ALMEIDA  
CÂMARA MUNICIPAL

AC = 25% (HA) + 20% (FP) + 30% (EP) + 25% (AD) em que:

AC = Avaliação Curricular;  
HA = Habilitação Académica;  
FP = Formação Profissional;  
EP = Experiência Profissional;  
AD = Avaliação de Desempenho

2.1.1.- Na Habilitação Académica, é expressa numa escala de 10 a 20 valores sendo ponderado nos seguintes termos:

- 4.º ano de escolaridade — 10 valores;
- 6.º ano de escolaridade 12 valores;
- 9.º ano de escolaridade 14 valores;
- 12.º ano de escolaridade 17 valores;
- Licenciatura ou superior 20 valores.

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

2.1.2.- Na Formação profissional, considerar -se -á o número de horas das ações de formação, workshops e seminários frequentados nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos 5 anos anteriores à abertura do presente procedimento, até ao máximo de 20 valores, sendo valorada da seguinte forma:

Inexistência de qualquer formação profissional ou menos de 10 horas: 9 valores;  
Por cada período de 10 horas de formação, será somado 1 valor ao valor base de 9 valores, até ao limite máximo de 20 valores.

As ações de formação deverão ser devidamente comprovados através de fotocópias de certificados, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos de duração, sob pena de não serem considerados.

M  
R  
B



MUNICÍPIO DE ALMEIDA  
CÂMARA MUNICIPAL

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o número de horas ou de dias de formação.

2.1.3.- Na Experiência Profissional, considerar -se -á a atividade profissional desenvolvida na área do procedimento aqui publicitado, ao abrigo de vínculo de natureza pública, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada, sendo valorada da seguinte forma:

Experiência inferior a 6 meses — 10 valores;

Experiência de 6 meses a 2 anos — 14 valores;

Experiência de 2 anos a 4 anos — 16 valores;

Experiência de 4 anos a 6 anos — 18 valores;

Superior a 6 anos — 20 valores.

2.1.4.- Na Avaliação do Desempenho, esta, será referente ao último período que corresponde aos últimos 3 anos, em que o candidato executou funções ou competências identificadas ao posto de trabalho, sendo avaliado nos seguintes termos:

Reconhecimento de excelência — 20 valores;

Desempenho relevante — 16 valores;

Desempenho adequado ou sem classificação atribuída — 12 valores;

Desempenho inadequado — 8 valores.

Os candidatos, deverão apresentar o respetivo curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respetivos certificados de suporte sob pena de não poderem ser considerados.

**2.2.- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências identificadas para a área funcional em causa, são as seguintes:

-Realização e Orientação para Resultados;

-Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

-Trabalho de Equipa e Cooperação;



MUNICÍPIO DE ALMEIDA  
CÂMARA MUNICIPAL

- Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;
- 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.

A entrevista de avaliação de competências deve permitir ainda, a análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada da seguinte forma:

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

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Cada método de seleção é eliminatório, pela ordem enunciada na lei ficando excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores ou não compareçam para a sua realização.

**Classificação Final:** Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o sistema de classificação é o seguinte:

$$CF = 45\% (AC) + 25\% (EAC) + 30\%(EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências



MUNICÍPIO DE ALMEIDA  
CÂMARA MUNICIPAL

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Para os demais candidatos:

$$CF = 45\% (PPC) + 25\% (AP) + 30\% (EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em caso de empate, a ordenação final dos candidatos aprovados obedecerá ao disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril.

Os candidatos serão convocados com uma antecedência mínima de 5 dias úteis, para a realização dos métodos de seleção nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, por uma das formas aí previstas, com indicação do dia, hora e local em que os mesmos terão lugar.

Por último, o júri deliberou publicitar a presente ata no sítio da internet do Município, nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

**O Presidente do Júri**

(Eng.º Francisco José Bilhota Salvado Xavier)



MUNICÍPIO DE ALMEIDA  
CÂMARA MUNICIPAL

**Os Vogais**

(Eng.º Rui Pedro de Araújo Mendes)

(Eng.º David Alexandre Nobre Saraiva)