

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de vinte e dois trabalhadores para ocupação de vinte e dois postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Referências A, C e D

1 - Aos vinte e sete dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas, no Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, de 15 de junho, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, encontrando-se presentes os seguintes membros efetivos:

Referências A, C e D:

Presidente: Manuel da Conceição Paiva, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente;
Vogais Efetivos: Maria Elizabete Joaquim Teixeira Martins, Técnica Superior (Engenharia Mecânica) e Gonçalo Filipe Graça Quaresma (Coordenador Técnico);

2 – A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada um dos métodos de seleção. O processo de recrutamento de trabalhadores tem por objetivo a ocupação das vagas a colocar a concurso, cuja referência, unidade orgânica, caracterização do posto de trabalho e habilitações literárias exigidas, a seguir se indicam:

N.º Postos de Trabalho / Gabinete Municipal de Proteção Civil e Floresta	Caracterização dos Postos de Trabalho
1 Postos de Trabalho de Assistente Operacional / Serviço Municipal de Proteção Civil	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria de Assistente Operacional, conforme o Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Área de Trabalho: As funções constantes no anexo a que se refere o n.º 2, do artigo 88.º da LGTFP: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensável ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; e as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho, constantes no Mapa de Pessoal do Município de Figueiró dos Vinhos.

N.º Postos de Trabalho / Divisão de Obras Municipais e Ambiente	Caracterização dos Postos de Trabalho
9 Postos de Trabalho de Assistente Operacional / Divisão de Obras Municipais e Ambiente	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria de Assistente Operacional, conforme o Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Área de Trabalho: As funções constantes no anexo a que se refere o n.º 2, do artigo 88.º da LGTFP: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensável ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; e as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho, constantes no Mapa de Pessoal do Município de Figueiró dos Vinhos.

N.º Postos de Trabalho / Unidade Conservação de Infraestruturas e Equipamentos	Caracterização dos Postos de Trabalho
9 Postos de Trabalho de Assistente Operacional / Unidade Conservação de Infraestruturas e Equipamentos	<p>Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria de Assistente Operacional, conforme o Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.</p> <p>Área de Trabalho: As funções constantes no anexo a que se refere o n.º 2, do artigo 88.º da LGTFP: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensável ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; e as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho, constantes no Mapa de Pessoal do Município de Figueiró dos Vinhos.</p>

2.1 - A descrição das funções referidas nos quadros acima em caracterização dos Postos de Trabalho, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2.2 – Requisitos habilitacionais: Escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada, correspondente ao grau 1 de complexidade, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LGTFP, sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2.3 - As candidaturas deverão ser formalizadas, durante o prazo de 10 (dez) dias úteis, após a publicação do presente aviso, mediante preenchimento do formulário tipo disponível na Secção Recursos Humanos ou em www.cm-figueirodosvinhos.pt, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, sob pena de exclusão.

As candidaturas podem ser entregues pessoalmente, durante o período normal de expediente, na Subunidade Orgânica Recursos Humanos, na Praça do Município, 3260-408 Figueiró dos Vinhos; remetidas pelo correio, em carta registada, com aviso de receção, para o citado endereço, considerando-se, neste caso, tempestivamente apresentado se tiver sido expedido até ao termo do prazo fixado, ou submetidas por via eletrónica para o endereço eletrónico recursos.humanos@cm-figueirodosvinhos.pt.

Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o endereço eletrónico constante do formulário para efeitos de candidatura; e no caso de candidaturas em papel será privilegiado o correio eletrónico, ainda que possa ser utilizada a morada postal, caso de todo seja impossível ao candidato disponibilizar endereço eletrónico.

2.4 – O requerimento de admissão a concurso deverá ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso;
- Fotocópia do documento comprovativo da posse das habilitações literárias;
- Fotocópia do documento comprovativo das ações de formação frequentadas onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de estas não serem consideradas pelo Júri do procedimento;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

2.5 - Para os candidatos que já detenham vincula de emprego público prévio, são ainda exigidos os seguintes documentos:

- Declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) serviço(s) de origem, que circunstancie:
 - A respetiva relação jurídica de emprego público;
 - Carreira e categoria em que se encontra integrado;

- iii) Atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
- iv) Tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme artigo n.º 1, do artigo 79.º, da LGTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;
- v) Avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
- vi) Posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LGTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

2.6 – Nos termos do artigo 20.º, n.º 7, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril (na sua atual redação), os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no número anterior desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

3 – Nos termos do previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3.1 - Métodos de seleção a aplicar serão:

Referências A, C e D:

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como, ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção serão: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1- Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36.º da LGTFP, os métodos acima mencionados podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos para os restantes candidatos e que se passam a enunciar de seguida.

2 – Os restantes candidatos realizarão os seguintes métodos de seleção:

Referência A,C e D: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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 num dos métodos de seleção, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

3.1.1- A valoração final (VF) dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, efetuada através da seguinte fórmula:

Para os candidatos referidos no ponto 10.1.1 do aviso de abertura:

$$VF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Para os candidatos referidos no ponto 10.2.1 do aviso de abertura:

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

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3.1.2 – **Prova Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos terá natureza teórica, revestindo a forma escrita, será efetuada individualmente em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os temas e bibliografias abaixo discriminados:

Conhecimentos Gerais (Para todas as referências):

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e pelas Leis n.os 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro, Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março;
- SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública – Lei n.º 66-C/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Código de Conduta dos Trabalhadores e Colaboradores da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, disponível no site oficial deste município, em www.cm-figueirodosvinhos.pt;
- Código do Procedimento Administrativo e Medidas de Modernização Administrativa: - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro; - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto e 74/2017, de 21 de junho.
- Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento das Autarquias Locais: - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, alterada pelas Declarações de Retificação n.os 4/2002, de 6 de fevereiro e 49/2002, de 5 de março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, pela Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, 7-A/2016, de 30 de março e 71/2018, de 31 de dezembro; - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Declarações de Retificação n.os 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro e pelas Leis n.os 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, 50/2018, de 16 de agosto, e Lei 66/2020, de 4 de novembro.
- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Figueiró dos Vinhos e Estrutura Orgânica, publicado na II Série do Diário da República n.º 97, de 19 de maio de 2022, através do Aviso n.º 10111/2022, e disponível no site oficial deste município, em www.cm-figueirodosvinhos.pt.

A PC terá a duração de duas horas, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónico, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação/bibliografia em formato em papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos. Os resultados da prova de conhecimentos serão expressos numa escala 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

3.1.3 - **A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos mesmos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A aplicação deste método de seleção será efetuada por Técnico do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

A Avaliação psicológica é valorada da seguinte fórmula:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*,
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado* (de 17 a 20 valores), *Bom* (de 13 a 16 valores), *Suficiente* (de 9 a 12 valores), *Reduzido* (de 5 a 8 valores) e *Insuficiente* (de 0 a 4 valores), aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3.1.4 - **A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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.

Na Avaliação curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes; Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, definindo o júri um valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

HA – Habilitação Académica – onde serão ponderadas as habilitações literárias reconhecidas e completas autonomamente, nos seguintes termos:

Escolaridade Obrigatória	14 valores
Até ao 11.º Ano de Escolaridade	16 valores
12.º Ano de Escolaridade ou Superior	18 valores
Curso de Formação Profissional na Área das funções postas a concurso	20 valores

FP – Formação Profissional – onde serão ponderadas as horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos completos, nos seguintes termos:

Sem qualquer ação de formação ou frequência de ações de formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função	8 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 35 horas	13 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 36 horas e até 100 horas	15 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 101 horas e até 200 horas	17 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 201 horas	20 valores

No caso de, no documento comprovativo de frequência de formação não ser mencionada a carga horária, consideram-se 7 horas por cada dia de formação.

EP – Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, no quadro de integração em carreira, conforme o n.º 1 do artigo 79.º da LGTFP, nos seguintes termos:

Com menos de 1 ano completo de experiência	8 valores
Entre 2 e 4 anos completos de experiência	13 valores
Entre 5 e 10 anos completos de experiência	15 valores
Com mais de 10 anos completos de experiência	20 valores

AD = Avaliação de Desempenho – onde será considerada a média aritmética simples da classificação qualitativa obtida na avaliação do desempenho correspondente aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam a avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a valoração correspondente à da classificação qualitativa de “Bom” ou “Adequado”.

Deve ainda, relativamente a este parâmetro, levar-se em consideração o seguinte:

a) Se o candidato tiver sido avaliado de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- Excelente – 20 valores
- Relevante - 16 valores
- Adequado / Sem avaliação - 13 valores
- Inadequado: 8 valores.

A classificação final da Avaliação Curricular é calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

3.1.5 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências 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.

3.1.6 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, comportando apenas uma fase, com a duração aproximada de 20 minutos, sendo considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- A) Capacidade de compreensão e expressão verbal
- B) Motivação profissional, Experiência profissional e grau de responsabilidades assumidas
- C) Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover
- D) Relacionamento interpessoal

A Entrevista Profissional de Seleção 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, sendo o resultado final da mesma obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos da seguinte fórmula classificativa: $EPS = (A+B+C+D)/4$.

4 - Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional. No entanto, se após aplicação destes critérios, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato que tiver um nível académico superior e ao candidato com mais idade.

5 – Considerando a faculdade prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

6 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

7 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada, nos termos do disposto no artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na sede do Município de Figueiró dos Vinhos e no e disponibilizada no seu sítio da Internet, www.cm-figueirodosvinhos.pt.

ATA N.º 1

8 - De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas artigo 10.º do mesmo diploma, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir deverão ser feitas através do preenchimento do formulário disponível no site do Município de Figueiró dos Vinhos separador Autarquia / Recursos Humanos / Procedimentos Concursais / Formulário Audiência Prévia.

9 - As listas unitárias de ordenação final dos candidatos serão publicadas no Átrio dos Paços do Município, no site do Município (www.cm-figueirodosvinhos.pt), na II Série do Diário da República, bem como remetidas a cada concorrente por correio eletrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri



(Manuel da Conceição Paiva)

O 1.º Vogal efetivo



(Maria Elizabete Joaquim T. Martins)

O 2.º Vogal efetivo



(Gonçalo Filipe Graça Quaresma)

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de vinte e dois trabalhadores para ocupação de vinte e dois postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Referências A, C e D.

NOME DO CANDIDATO: _____

HA – Habilitação Académica

Escolaridade Obrigatória	14 valores
Até ao 11.º Ano de Escolaridade	16 valores
12.º Ano de Escolaridade ou Superior	18 valores
Curso de Formação Profissional na Área das funções postas a concurso	20 valores

FP – Formação Profissional

Sem qualquer acção de formação ou frequência de acções de formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função,	8 valores
Acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração até 35 horas,	13 valores
Acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 36 horas e até 100 horas,	15 valores
Acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 101 horas e até 200 horas,	17 valores
Acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 201 horas.	20 valores
Total da Formação Profissional: _____ valores	

EP – Experiência Profissional

Com menos de 1 ano completo de experiência	8 valores
Entre 2 e 4 anos completos de experiência	13 valores
Entre 5 e 10 anos completos de experiência	15 valores
Com mais de 10 anos completos de experiência	20 valores
Total da Experiência Profissional: _____ valores	

AVALIAÇÃO CURRICULAR

AD = Avaliação do Desempenho

- a) Se o candidato tiver sido avaliado de acordo com a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, utilizar-se-á a seguinte escala de valoração:

Excelente	20 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Necessita de Desenvolvimento	10 valores
Insuficiente	8 valores
Total da Avaliação do Desempenho: _____ valores	

- b) Se o candidato tiver sido avaliado de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado	13 valores
Inadequado	8 valores
Total da Avaliação do Desempenho: _____ valores	

CLASSIFICAÇÃO FINAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Classificação Final AC = (HA + FP + EP + AD) / 4

AC = _____ + _____ + _____ + _____ = _____ valores

O Presidente do Júri

O 1.º Vogal efetivo

O 2.º Vogal efetivo

(Manuel da Conceição Paiva)

(Maria Elizabete Joaquim T. Martins)

(Gonçalo Filipe Graça Quaresma)

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de vinte e dois trabalhadores para ocupação de vinte e dois postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Referências A, C e D.

NOME DO CANDIDATO:

FACTORES EM APRECIAÇÃO	DELIBERAÇÃO			Classificação
	Presidente	Vogal	Vogal	
A - Capacidade de compreensão e expressão verbal (avaliará a corrente de pensamento manifestada oralmente, avaliando o volume, o conteúdo e a respectiva adequação ao tema em desenvolvimento).				
B - Motivação profissional, experiência profissional e grau de responsabilidade assumidas (avalia o empenhamento na realização profissional tendo em conta o historial de experiência, a capacidade de iniciativa e o sentido de responsabilidade face à perspectiva das funções a desempenhar).				
C - Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de actividade a prover (avalia o discurso relativo à área profissional, as aptidões e os conhecimentos teóricos e práticos no contexto das funções a desempenhar).				
D - Relacionamento inter-pessoal (avalia a capacidade de relacionamento inter-pessoal, o dinamismo, a disponibilidade para trabalhar em equipa, através da expressão e fluência verbais, sentido crítico, capacidade de argumentação e comportamento em entrevista).				

Classificação EPS = (A+B+C+D)/4 = _____ + _____ + _____ + _____ / 4 = _____ valores

Nível Classificativo: _____ Classificação final da EPS: _____ valores

Temas abordados na Entrevista Profissional de Selecção:

O Presidente do Júri

O 1.º Vogal efetivo

O 2.º Vogal efetivo

(Manuel da Conceição Paiva)

(Maria Elizabete Joaquim T. Martins)

(Gonçalo Filipe Graça Quaresma)

NIVEIS CLASSIFICATIVOS	CLASSIFICAÇÃO
<i>Elevado – Evidencia excelente capacidade de comunicação e de desenvolvimento dos aspectos curriculares mais relevantes e coerência. Respostas directas, correctas, claras e objectivas demonstrando possuir excelentes conhecimentos técnico excelentemente adequados à função posta a concurso. Demonstra possuir excelente capacidade de argumentação.</i>	<i>Favorável preferencialmente 17 a 20 valores</i>
<i>Bom – Evidencia muito boa capacidade de comunicação e de desenvolvimento dos aspectos curriculares mais relevantes e coerência. Respostas correctas, claras e objectivas demonstrando possuir bons conhecimentos técnico bem adequados à função posta a concurso. Demonstra possuir boa capacidade de argumentação.</i>	<i>Bastante favorável 13 a 16 valores</i>
<i>Suficiente – Evidencia boa capacidade de comunicação e de desenvolvimento dos aspectos curriculares. Respostas correctas sem grande precisão embora com objectividade, demonstrando possuir bons conhecimentos técnico suficientemente adequados à função posta a concurso. Demonstra possuir boa capacidade de argumentação.</i>	<i>Favorável 9,5 a 12 valores</i>
<i>Reduzido – Revela suficiente capacidade de comunicação e de desenvolvimento dos aspectos curriculares mais relevantes. Respostas sem grande precisão e objectividade mas revelando possuir conhecimentos técnico adequados à função posta a concurso. Não demonstra possuir suficiente capacidade de argumentação.</i>	<i>Favorável com reservas 5 a 9 valores</i>
<i>Insuficiente – Não revela capacidade de comunicação e de desenvolvimento dos aspectos curriculares mais relevantes. Não tem respostas com precisão e objectividade e não possui conhecimentos técnico adequados à função posta a concurso. Não demonstra possuir capacidade de argumentação.</i>	<i>Não Favorável 0 a 4 valores</i>