

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho a tempo indeterminado previsto na carreira e categoria de Assistente Operacional (operador de estações elevatórias de tratamento ou depuradoras)

- Ata nº. 1 -  
- al. c) do nº. 2 do artº. 14º da Portaria 125-A/2019, 30/04-

----- Aos vinte e quatro dias do mês de setembro de 2020, pelas 10:00h, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pelo Presidente do Júri: Fernanda Maria Morais Lemos, Chefe da Divisão Mobilidade e Equipamentos, Maria da Conceição Pereira Soares, Técnica Superior Engenheira Civil e Anselmo Oliveira da Cunha, Encarregado Operacional, nomeados por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 24/09/2020, para deliberar sobre os seguintes assuntos:-----

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade
2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;
4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte:-----

#### **1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade**

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lousada a que se destina o presente procedimento concursal, foi definido o seguinte perfil de competências para a carreira/categoria assistente operacional:-----

- REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----
- ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.-----
- 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.-----
- OPTIMIZAÇÃO 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-----
- RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.---
- CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.-----

#### **2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;**

2.1 Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o



n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção: -----

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**;-----

- Para os restantes candidatos: **Prova Prática Oral de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**.

2.2 Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

**I) Prova prática oral de conhecimentos** - visa avaliar, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

**I.1)** A prova terá caráter eliminatório, de natureza prática e oral, de realização individual e terá a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:-----

- Identificação nominal das ferramentas, equipamentos e componentes necessários ao funcionamento de uma ETAR;-----

- Assegurar o funcionamento de instalações de tratamento e elevação de águas residuais;-----

- Manobrar os diversos aparelhos destinados a tratamento de águas residuais;-----

- Verificar e controlar o funcionamento das bombagens, otimizando o consumo de energia;-----

- Verificar e controlar o estado de funcionamento do equipamento, detetando e corrigindo eventuais deficiências;-----

- Cuidar da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas/bombas e tomar em atenção as normas de segurança e de prevenção de acidentes;-----

- Cuidar da limpeza e manutenção do espaço envolvente à instalação;-----

- Colaborar em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e elétricas;-----

- Comunicar superiormente as anomalias ocorridas.-----

A prova será avaliada com base nos seguintes parâmetros:-----

- Perceção e compreensão da tarefa:

5 valores - Evidencia elevada perceção e compreensão da tarefa;

3 valores - Manifesta boa perceção e compreensão da tarefa;

2 valores - Demonstra possuir razoável perceção e compreensão da tarefa;

1 valor - Revela pouca perceção e compreensão da tarefa;

0 valores - Não revela perceção e compreensão da tarefa;

- Qualidade de realização:

5 valores - Evidencia elevada qualidade de realização da tarefa;

3 valores - Manifesta boa qualidade de realização da tarefa;

2 valores - Demonstra possuir razoável qualidade de realização da tarefa;



1 valor - Revela pouca qualidade de realização da tarefa;  
0 valores - Não revela qualidade de realização da tarefa;

- Celeridade na execução:

5 valores - Evidencia muita celeridade na execução da tarefa;  
3 valores - Manifesta rapidez na execução da tarefa;  
2 valores - Demonstra alguma celeridade na execução da tarefa;  
1 valor - Revela pouca celeridade na execução da tarefa;  
0 valores - Não revela celeridade na execução da tarefa;

- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados:

5 valores - Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos;  
3 valores - Manifesta muitos conhecimentos técnicos;  
2 valores - Demonstra alguns conhecimentos técnicos;  
1 valor - Revela poucos conhecimentos técnicos;  
0 valores - Não revela conhecimentos técnicos;

**1.2)** A prova prática oral de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.-----

**1.3)** O resultado final da prova prática oral de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada questão. -----

**II) A Avaliação Psicológica** visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases, eliminatórias de per si, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

**II.1)** A avaliação psicológica será valorada na fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;-----

**II.2)** Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

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

**III.1)** Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos:-----

- a) Habilitação académica; -----
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;-----
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; -----
- d) Avaliação de desempenho. -----

**III.2)** A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

**(AC = HAx30% + FPx30% + EPx30% + ADx10%) em que:**

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;  
AD = Avaliação do desempenho;

**III.3)** As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes: -----

- **Habilitações académicas ou nível de qualificação** - certificado pelas entidades competentes:-----

- Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores -----
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores

- **Formação Profissional** - apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):-----

- Sem formação - 0 valores
- Inferior a 50h - 10 valores
- Igual ou superior a 50h e inferior a 100h - 15 valores
- Igual ou superior a 100h - 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:-----

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas -----

- **Experiência profissional** - incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -----

- Igual ou superior a 12 anos - 20 valores; -----
- Igual ou superior 6 e inferior 12 anos - 15 valores; -----
- Inferior a 6 anos - 10 valores; e -----
- Sem experiência - 0 valores -----

- **Avaliação de Desempenho** - no âmbito do SIADAP, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 2 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:-----

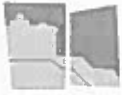
- Média dos últimos 3 anos - (1,000 e < 1,999 valores) - ----- 6 valores
- Média dos últimos 3 anos - (2,000 e < 2,999 valores) - ----- 12 valores
- Média dos últimos 3 anos - (3,000 e < 3,499 valores) - ----- 14 valores
- Média dos últimos 3 anos - (3,500 e < 3,999 valores) - ----- 16 valores
- Média dos últimos 3 anos - (4,000 e < 4,499 valores) - ----- 18 valores
- Média dos últimos 3 anos - (4,500 e 5,000 valores) - ----- 20 valores

Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho:

Não detêm relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano - 10 valores  
Por razões não imputáveis ao candidato, com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo - 12 valores-----

**IV) A entrevista de avaliação de competências**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

**IV.1)** A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I, e 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil. -----

**IV.2)** Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

**IV.3)** Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: -----

Detém um nível elevado da competência ----- 20 valores

Detém um nível bom da competência - ----- 16 valores

Detém um nível suficiente da competência - ----- 12 valores

Detém um nível reduzido da competência - ----- 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência ----- 4 valores

### **3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;**

**3.1** Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do ponto 2.1 da presente ata, consoante o caso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes. -----

Prova prática oral conhecimentos (PC) ----- 75%

Avaliação Psicológica (AP) ----- 25%

Avaliação Curricular (AC) ----- 30%

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ----- 70%

### **4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.**

**4.1** A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso. -----

a) Prova prática oral de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP):

$CF = 75\%PC + 25\%AP$  -----

b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

$CF = 30\%AC + 70\%EAC$  -----

Sendo que: CF = Classificação Final PC = Prova de conhecimentos AC = Avaliação curricular AP = Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**4.2** De acordo com o estipulado no artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a

especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.-----

**4.3** Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios a definir pelo júri do procedimento. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:-----

**4.4** Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.-----

-----E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou a presente ata, que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri.-----

O Júri,  


-----  


-----  
