



Câmara Municipal de Moura

Mf
D Santos
Calvinhae

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois Assistentes Operacionais (Ajudantes de Ação Direta) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ata n.º 1

-----No dia 13 de novembro do ano de 2023, no edifício da sede da Câmara Municipal de Moura, pelas 11H00, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento do posto de trabalho supramencionado, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, da carreira e categoria de assistente operacional (Ajudante de Ação Direta), do mapa de pessoal do referido órgão municipal, constituído pelos membros adiante designados, por despacho de 26/10/2023, do vereador do pelouro dos recursos humanos, no exercício de competência delegada por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal de 11/11/2021, todos em exercício de funções na Câmara Municipal de Moura:-----

-----Presidente: Sandra Marina Pereira Figueiredo, Chefe da Divisão de Educação, Habitação e Desenvolvimento Social.-----

-----1.º Vogal efetivo: Marta Isabel Candeias Santos, Técnica Superior. -----

-----2.º Vogal efetivo: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos. -----

Primeiro: Objetivos:

A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, as ponderações de cada método de seleção, grelhas e as respetivas fórmulas de classificação, incluindo o sistema de valoração final de cada método de seleção e, ainda, a definição do tipo de prova a aplicar e os critérios de desempate na ordenação final dos candidatos, para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: -----

"Desempenho de funções de acordo com o mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo ainda, exercer, com responsabilidade e sob



Handwritten signature: N. Santos

Câmara Municipal de Moura

orientação dos técnicos superiores e a partir dos contratos de inserção delineados com as famílias, uma intervenção direcionada aos indivíduos e famílias; acompanhar e realizar ações do quotidiano familiar e de interação comunitária, numa perspetiva pedagógica e de reforço das competências pessoais e sociais dos diferentes elementos da família. Estabelecer uma relação de proximidade e de confiança com a família e um conhecimento adequado das dinâmicas familiares, de modo a facilitar a autonomia da família; estabelecer prioridades e criar condições para o envolvimento ativo da família na concretização do contrato de inserção; promover novas aprendizagens e competências de organização familiar e economia doméstica; contribuir para a educação para a saúde e para os cuidados pessoais, ajudando ao reconhecimento dos fatores que contribuem para a promoção da qualidade de vida, prevenção de doenças e consolidação de uma cultura de higiene e outros cuidados pessoais. Planear, organizar e desenvolver atividades de carácter educativas, desportivo, social e recreativas na comunidade e no domicílio, com vista a melhorar a qualidade de vida das famílias e da sua inclusão social. Assegurar a limpeza e conservação das instalações; colaborar nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; realizar tarefas de arrumação e distribuição; executar tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.-----

-----Nesta conformidade, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

-----Segundo: Perfil de competências e Métodos de seleção:-----

-----A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada de Portaria), um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente ata e dela faz parte integrante.-----

-----**Métodos de seleção:** Para o presente procedimento concursal, são aplicados de acordo com o Despacho de 26 de outubro de 2023 do senhor vereador dos Recursos Humanos e em conformidade com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, os seguintes métodos de seleção:-----



Câmara Municipal de Moura

H. Santos
Almeida

-----**Prova de Conhecimentos (PC)**-----

-----**Avaliação Psicológica (AP)**-----

-----**Avaliação Curricular (AC)**-----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**-----

-----Aos/Às candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cujo a ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção obrigatórios, exceto quando afastados por escrito pelos/as candidatos/as aquando da apresentação da candidatura, são os seguintes: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**.-----

-----Serão aplicados a **Prova de Conhecimentos** e a **Avaliação Psicológica**, como métodos de seleção obrigatórios, aos/às candidatos/as que não se encontrem nas condições estabelecidas nos n.ºs. 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP.-----

-----Atento o disposto no despacho do vereador dos Recursos Humanos de 26 de outubro de 2023, referente à utilização dos métodos de seleção no procedimento concursal em causa, e de acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, os métodos serão aplicados de forma faseada. O primeiro método de seleção **PC** ou **AC** é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos ao procedimento concursal.-----

-----O segundo método de seleção será aplicado apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades do serviço. São dispensados de aplicação do segundo método de seleção, os restantes candidatos que se consideram excluídos.-----

-----**Terceiro: Parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção:**-----

-----**A Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'H. Santos' or similar.

Câmara Municipal de Moura

das funções inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa; -----

-----A **PC** reveste a forma escrita, de realização individual, com consulta, em suporte de papel, sob anonimato, sendo valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando – se a valoração até às centésimas. -----

-----Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado. -----

-----A prova será constituída: conhecimentos teóricos da legislação inerentes à área de atuação abrangida pelo posto de trabalho. -----

-----Os candidatos são convocados pelas vias legalmente previstas a apresentarem-se no local e hora agendada, sendo concedida a tolerância de 10 minutos por atraso, após o início da prova.-----

-----Os candidatos que se apresentem à PC devem ser portadores de bilhete de identidade ou cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação. -----

-----A desistência da realização da PC só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 15 minutos sobre o início da prova.-----

-----Para a avaliação dos conhecimentos inerentes à área de atuação abrangida pelo posto de trabalho, a legislação é a seguinte:-----

-----Manual Prático para a Intervenção Sócio – Familiar – publicado na página eletrónica do Município de Moura, em www.cm-moura.pt, separador Apoio ao Munícipe/Outros Documentos;-----

-----Regulamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social de Moura (SAAS) publicado no Diário da República n.º 25, 2.ª série de 03 de fevereiro de 2023.-----

----- Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento Social do Concelho de Moura (janeiro de 2021 a dezembro de 2024) publicado na página eletrónica do Município de Moura, em www.cm-moura.pt, separador Apoio ao Munícipe/Planos de Intervenção Local;

-----Emergência Social Procedimentos, publicado na página eletrónica do Município de Moura, em www.cm-moura.pt, separador Apoio ao Munícipe/Regulamentos.-----



Câmara Municipal de Moura

Handwritten signature: Valeriano

-----Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação dada pelo Decreto-Lei 11/2023, de 11 de fevereiro;-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação dada pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho – artigo 1.º a 50.º-----

-----**Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar 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.-----

-----O método em causa será assegurado preferencialmente pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) ou pela Fundação FEFAL e quando fundamentadamente for inviável, mediante o recurso a entidade especializada privada.-----

-----A Avaliação Psicológica é avaliada segundo a menção classificativa de Apto e Não Apto, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas e o resultado final obtido.-----

-----Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.-----

-----**Avaliação Curricular (AC):** A AC 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.-----

-----A **AC** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas na valoração final, resultará da média ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros de avaliação acima referidos, de acordo com a seguinte fórmula: **AC = 10% HA + 20% FP + 60% EP + 10% AD.** -----

-----As ponderações atribuídas aos fatores **HA**, **FP**, **EP** e **AD**, traduzem a importância relativa que o júri considera atribuir a cada um deles, valorizando mais a experiência profissional pois considera que a prática em contexto laboral e a diversidade de experiências é uma mais-valia para obtenção de bons resultados, e de igual modo a



Handwritten signature and date: 12/05/2015

Câmara Municipal de Moura

formação profissional, enquanto instrumento primordial para o desenvolvimento das competências profissionais e a qualificação dos recursos humanos, suscetível de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado aos utentes da administração pública.-

-----**Habilitação académica (HA)** — será ponderada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma: -----

4.ª classe	12 valores
6.º ano	14 valores
9.º ano	18 valores
12.º ano ou superior	20 valores

-----**Formação Profissional (FP)** — a formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.-----

-----Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma, não podendo a pontuação total a atribuir ser superior a 20 valores, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.-----

-----A pontuação final neste fator de avaliação, será obtida de acordo com a seguinte grelha: -----

Duração em Horas	Valores
Sem formação	8 valores
Até 20	10 valores
Mais de 20 até 30	12 valores
Mais de 30 até 45	14 valores
Mais de 45 até 60	16 valores
Mais de 60 até 80	18 valores
Mais de 80	20 valores



Handwritten signature: Valmir Santos

Câmara Municipal de Moura

-----São consideradas na formação profissional, todas as formações/ações de aperfeiçoamento profissional, designadamente cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado.-----

-----Para efeito de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas; Um mês, equivalente a 120 horas e uma semana, equivalente a 30 horas.-----

-----**Experiência Profissional (EP)** — neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação das funções/atividades já exercidas e as correspondentes às atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, de acordo com a seguinte grelha: -----

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	8 valores
Inferior a 1 ano	12 valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	14 valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos	16 valores
Igual ou superior a 6 anos	20 valores

-----**Avaliação de Desempenho (AD)** — devidamente comprovada, ponderando a avaliação relativa aos últimos dois biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e ponderada da seguinte forma:-----

Desempenho Excelente = 20 valores;-----

4,000 a 5,000 Desempenho Relevante = 16 valores;-----

2,000 a 3,999 Desempenho Adequado = 12 valores;-----

1,000 a 1,999 Desempenho Inadequado = 8,00 valores-----

-----Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”. -----

----- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** -----



Câmara Municipal de Moura

M. Santos
Valenzuela

-----A **EAC** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -

-----A **EAC** será realizada por pessoal técnico devidamente habilitado, do próprio município ou de outros municípios ou entidades públicas ou privadas especializadas. Para o efeito, será elaborado um guião composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado da seguinte forma: -----

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

----- As competências a avaliar de acordo com a Portaria n.º 359/2013, de 13/12, para a carreira de assistente operacional, são as seguintes:-----

----- Realização e orientação para resultados; Conhecimentos e Experiência; Trabalho de equipa e cooperação; Orientação para Segurança; Adaptação e Melhoria Contínua.-----

-----A classificação final deste método de seleção será efetuada através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada competência em avaliação. -----

-----**Quarto: Ordenação Final**-----

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

-----Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem indicada na Portaria e será excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----



*Alvimir /
Santos*

Câmara Municipal de Moura

-----Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----

----- 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 se destina, bem como pelos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final será estabelecida em função da seguinte fórmula: -----

----- **OF: AC x 50 % + EAC x 50 %** -----

-----Para os demais candidatos a ordenação final é a resultante da seguinte fórmula:-----

-----**OF: PC 100 % + AP**-----

-----Em que: -----

----- OF = Ordenação final; -----

----- AC = Avaliação curricular; -----

----- EAC = Entrevista de avaliação de competências; -----

----- PC = Prova de conhecimentos; -----

-----AP = Avaliação Psicológica.-----

----- Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, em situação de preferência legal, o júri adere às regras estabelecidas no n.º 1, alíneas a) e b) do artigo 24.º da Portaria-----

-----Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos e em situação não configurada pela lei como preferencial legal, o júri adere à regra estabelecida no n.º 2, alínea a) do artigo 24.º da Portaria.-----

-----Subsistindo o empate, nas condições acima referidas, a ordenação final dos candidatos será efetuada pela seguinte ordem de critérios: -----

- a) Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;-----
- b) candidato/a residente no concelho de Moura;-----
- c) candidato/a sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado.-----



Câmara Municipal de Moura

d) candidato/a com menor idade;-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri nela presentes e por mim Deolinda Ortega, secretária do procedimento.-----

A Presidente do Júri



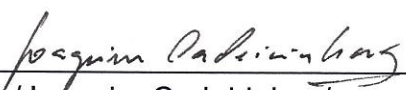
/Sandra Marina Pereira de Figueiredo /

O 1.º Vogal Efetivo



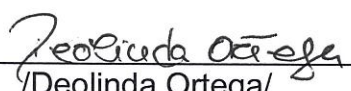
/Marta Isabel Candeias Santos/

O 2.º Vogal Efetivo



/Joaquim Cadeirinhas/

A secretária



/Deolinda Ortega/