



## ATA Nº 1

### Procedimento Concursal Ref. Nº 03/2025 Contratação por Tempo Indeterminado

#### Assistente Operacional

Ao dia 19 do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal aberto por Deliberação nº 91 da Câmara Municipal do Barreiro, datada de 05 de fevereiro de 2025, constituído por Rui Manuel Fernandes Teixeira, Diretor de Departamento de Águas Higiene Urbana e Atividades Reguladoras da Câmara Municipal do Barreiro, como Presidente, Ana Cristina Tavares Sierpes Rodrigues Lameira Cruz, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Daniel Hugo Nobre Filipe, Chefe de Divisão de Águas e Saneamento da Câmara Municipal do Barreiro, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos que 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:

$$CF = AC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

Para os restantes candidatos:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$



**1. Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na 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:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

em que:

- AC = Avaliação Curricular;
- HA = Habilitação Académica;
- FP = Formação Profissional;
- EP = Experiência Profissional;
- AD = Avaliação do Desempenho.

Na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

**1.1. Habilitações Literárias (HL):**

- Escolaridade dois Graus acima da Escolaridade Mínima 16 Valores;
- Escolaridade de Grau acima da Escolaridade Mínima 14 Valores;
- Escolaridade Obrigatória 12 Valores.

**1.2. Formação Profissional (FP)**, sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto e obtidas nos últimos 5 anos, do seguinte modo:

- Sem formação ..... 10 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas ..... 12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas..... 14 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas..... 16 valores



- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas.....18 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas .....20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

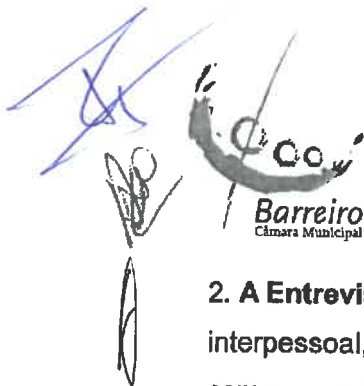
**1.3. Experiência Profissional (EP)**, serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos de acordo com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

- Com experiência até 1 ano ..... 10 valores
- Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos ..... 14 valores
- Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos ..... 16 valores
- Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos ..... 18 valores
- Com experiência profissional superior a 9 anos ..... 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

**1.4. Avaliação do Desempenho (AD)**, aplicável aos candidatos referenciados no ponto 15.1 do aviso de abertura, será considerada a relativa ao último período, não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.



**2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista 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 de comportamentos em análise.

A competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- 1 — Orientação para a Colaboração - competência ponderada a 20%
- 2 — Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 20%
- 3 — Orientação para a Segurança - competência ponderada a 20%
- 4 — Orientação para o Serviço Público - competência ponderada a 20%
- 5 — Adaptação e Melhoria Contínua - competência ponderada a 20%

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

Escala	Classificação	Nível Classificativo
95% a 100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 94%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>
60% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
40% a 59%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 39%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

**3. A prova de conhecimentos (PC)** será de forma prática, de realização individual, os trabalhos a realizar podem comportar esforço físico, consistindo genericamente na realização de tarefas necessárias à conservação, manutenção ou construção de infraestruturas e edificado, designadamente: redes de esgotos domésticos e drenagem pluvial superficiais e enterradas, incluindo os elementos acessórios; construção de fundações; construção de estruturas de alvenaria e aplicação de acabamentos em muros de suporte e vedações, de natureza precária ou permanente; entaipamentos e demolições de construções e trabalhos relacionados; assentamento de pavimentos, lancis e revestimentos



de paredes; instalação de guardas de segurança e elementos de mobiliário urbano diverso, recolha de resíduos indiferenciados - contentores, bem como resíduos volumosos na via pública, com a duração de 30 minutos aproximadamente, destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências necessárias ao exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 Valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a 9,5 valores.

#### 4. Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

É realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Presidente:

Rui Manuel Teixeira,

Diretor de Departamento Águas  
Higiene Urbana e Atividades  
Reguladoras da Câmara Municipal  
do Barreiro

1º Vogal:

Ana Cristina Cruz,

Técnico Superior da Divisão de  
Recursos Humanos da Câmara  
Municipal do Barreiro

2º Vogal:

Daniel Hugo Filipe

Chefe de Divisão de Águas e  
Saneamento da Câmara Municipal  
do Barreiro

