



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL

ATA N.º 1

1 - Ao vigésimo quarto dia do mês de outubro do ano dois mil e vinte e dois, reuniram os elementos do júri nomeados para a contratação na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado de um Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, área de Auxiliar de Serviços Gerais, estando presentes: a presidente, Dr.^a Catarina Sofia Gomes Cristina Miguéis Picado Alegre, Técnica Superior no Município de Cantanhede e os vogais efetivos: Luís Miguel dos Santos Henriques, Coordenador Técnico no Município de Cantanhede, que substituirá a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e José Laurindo Ferreira Duarte, Assistente Operacional no Município de Cantanhede.

2 - A reunião teve por objetivo proceder à fixação dos parâmetros de avaliação de cada método de seleção, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro.

3 - Assim, tendo em consideração o complexo de tarefas e responsabilidades inerentes ao lugar posto a contratação e o conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, os elementos do júri deliberaram:

3.1 - A Prova de Conhecimentos (PC)

Prova de conhecimentos específicos, de natureza prática, de realização individual, com a duração máxima de 30 minutos, que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A classificação final da prova de conhecimentos, corresponde à média simples dos resultados obtidos em cada parâmetro de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova terá a ponderação de 70% na valoração final.



Parâmetros de Avaliação:

- Percepção e compreensão da tarefa
- Qualidade da realização
- Celeridade na execução da tarefa
- Conhecimentos técnicos demonstrados

A prova prática consiste na execução da seguinte tarefa:

Proceder à abertura de uma sepultura e limpeza da área envolvente, numa extensão de 2 metros lineares.

3.2 - Avaliação Psicológica (AP): A Avaliação Psicológica, é avaliada através das menções de Apto e Não Apto, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visando 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.

3.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): terá a ponderação de 30% na valoração final, com duração prevista entre 15 a 20 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um 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 dos comportamentos em análise, avaliado 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.

Competências a avaliar:

1. Realização e Orientação para Resultados;
2. Orientação para o Serviço Público;
3. Conhecimentos e Experiência;



Handwritten signature in blue ink.

4. Organização e Método de Trabalho;
5. Trabalho de Equipa e Cooperação;
6. Relacionamento Interpessoal;
7. Orientação para a segurança.

Correspondência de valores e competências identificadas

N.º Competências (Comportamentos presentes identificados)	Nível Classificativo	Classificação
7 competências	Nível Elevado	20 valores
6 competências	Nível Bom	16 valores
4/5 competências	Nível Suficiente	12 valores
2/3 competências	Nível Reduzido	8 valores
1 competência	Nível Insuficiente	4 valores

4 – Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, 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 a aplicar, exceto quando afastados por escrito, são os seguintes:

4.1 – A 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.

Avaliação Curricular, com uma ponderação de 50% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

a) Habilitação Literária (HL), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;



Pradg.
J. P.

b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação do documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que a avaliação equivalerá a desempenho adequado.

4.1.1 - A Avaliação Curricular dos candidatos será inscrita em fichas de apreciação individuais, cujo modelo se anexa à presente ata, dela passando a fazer parte integrante, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores (consideradas até às centésimas), através das seguintes fórmulas:

$$AC = HL \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HL = Habilitação Literária;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) No fator habilitação literária (**HL**) o júri deliberou atribuir as seguintes pontuações:

Escolaridade Obrigatória – 18 valores

12.º Ano/Curso Técnico Profissional – 19 valores

Bacharelato/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento – 20 valores;

Para efeitos da referida classificação só serão considerados níveis habilitacionais completos e comprovados.



Prada
Jose F

b) No fator formação profissional (**FP**) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

A tradução numérica deste fator far-se-á do seguinte modo:

- Sem ações de formação/Formação Profissional não comprovada – 0 valores;
- Formação Profissional comprovada - Por cada açãocurso de formação serão atribuídos os seguintes valores (até ao máximo de 20 valores):

TIPO	VALORAÇÃO
Ações/Cursos de formação com duração > 35 horas	2 valores cada açãocurso
Ações/Cursos de formação com duração ≤ a 35 horas	1 valor cada açãocurso
Seminários e Workshops	0,5 valores cada

c) A avaliação da experiência profissional (**EP**) será feita do seguinte modo.

Sem experiência profissional/Experiência profissional não comprovada - 0 valores

De 0 a <5 anos — 16 valores

De ≥ 5 anos a <10 anos — 18 valores

≥ a 10 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra;

d) A avaliação de desempenho (**AD**) deverá seguir as seguintes leis:

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18 /2009, de 04 de Setembro:

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores



Handwritten signature in blue ink.

4.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): terá a ponderação de 50% na valoração final, com duração prevista entre 15 a 20 minutos, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um 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 dos comportamentos em análise, avaliado 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.

Competências a avaliar:

1. Realização e Orientação para Resultados;
2. Orientação para o Serviço Público;
3. Conhecimentos e Experiência;
4. Organização e Método de Trabalho;
5. Trabalho de Equipa e Cooperação;
6. Relacionamento Interpessoal;
7. Orientação para a segurança.

Correspondência de valores e competências identificadas

N.º Competências (Comportamentos presentes identificados)	Nível Classificativo	Classificação
7 competências	Nível Elevado	20 valores
6 competências	Nível Bom	16 valores
4/5 competências	Nível Suficiente	12 valores
2/3 competências	Nível Reduzido	8 valores
1 competência	Nível Insuficiente	4 valores

5 - A ordenação final (OF) dos concorrentes será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$



Handwritten signature in blue ink.

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Ou, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados por escrito:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

7 - Cada um dos métodos de seleção bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos:

- a) Que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes;
- b) Que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção de Avaliação Psicológica;
- c) Os candidatos que não compareçam ao método de seleção para o qual tenham sido convocados.

8 - Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar na ordenação final, são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.



8.1. - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Marina Pires
[Signature]
Jose Laurindo Pereira Duarte