

**ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O  
RECRUTAMENTO DE 4 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE  
OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO.**

Ao décimo quinto dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas 10.30 h00 horas, reuniu, o júri nomeado por despacho de 24 de janeiro de 2023 e por deliberação da Câmara Municipal a 30 de janeiro de 2023, do procedimento concursal comum na modalidade de contrato a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de 4 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, estando presentes o presidente do Júri, Pedro Guilherme Mourato Rainho Barbas, Chefe de Divisão da Cultura, Juventude, desporto, Assuntos Sociais, Educação e Turismo e os vogais efetivos, Lúcia Maria Guerra Baptista, Técnica Superior do Serviço de Educação e Georgina Raposo Ruivo Baptista, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos.-----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, assim como proceder à elaboração da prova de avaliação a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

**Métodos de Seleção Obrigatórios, consoante a situação dos candidatos** -----

**Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**, aplicáveis a todos os candidatos que independentemente de se encontrarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado ou em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

**1.3 Avaliação Curricular (AC) (75%)** -----

A avaliação curricular (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 do desempenho. -----

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: -----

**1.3.1 - Na habilitação académica (HA)**, onde é ponderada a titularidade da escolaridade obrigatória a correspondente ao grau de complexidade funcional 1.-----

**1.3.2 - A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

**1.3.3 - A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma.-----

**1.3.1 Habilitações Académicas (HA)** -----

A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam a escolaridade obrigatória. Esta

exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de Assistente Operacional. Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas ou profissionais superiores, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutra modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. -----

Assim, o júri deliberou o seguinte:-----

- 4ª. classe – 10 valores -----
- 6º Ano de escolaridade – 16 valores -----
- 9º. Ano – 18 valores -----
- 12º. Ano - 20 valores-----

### **1.3.2 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 considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher.-----

Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:-----

- Sem formação – 8 valores; -----
- Até 6 horas – 9 a 11 valores; -----
- Mais de 6 horas e menos de 12 horas – 12 a 14 valores; -----
- Mais de 12 e menos de 24 horas – 15 a 16 valores; -----
- Mais de 24 horas e menos de 35 horas – 17 a 19 valores; -----
- Mais de 35 horas – 20 valores. -----

### **1.3.3 Experiência Profissional (EP) -----**

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.-----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas.-----

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma.-----

Deste modo o júri deliberou o seguinte: -----

- Até um ano de experiência profissional – 8 valores; -----
- Com 1 a 3 anos de experiência profissional – 10 a 12 valores; -----
- Com 4 a 6 anos de experiência profissional – 13 a 16 valores; -----
- Com 7 a 10 anos de experiência profissional – 17 a 19 valores; -----
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

## **CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.

$$AC = HA \times 10 \% + FP \times 20 \% + EX \ 70\%$$

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

### **1.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) (25%).**

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função-

- **Competência 1 (C1):** Conhecimentos e experiência;
- **Competência 2 (C2):** Iniciativa e autonomia;
- **Competência 3 (C3):** Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- **Competência 4 (C4):** Adaptação e melhoria contínua;

A aplicação deste método de seleção, que será realizado por um técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil funcional definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada de 0 a 20 valores.

## **VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL**

Nos termos previstos no artigo 26.º da referida portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = AC \times (75\%) + EAC \times (25 \%)$$

Em que:

VF – Valoração Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

## **CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:**

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

## **EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:**

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes,

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do júri,

---

(Pedro Barbas)

O 1.º vogal efetivo,

---

(Lídia Baptista)

O 2.º vogal efetivo,

---

(Georgina Baptista)