

4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

Ao vigésimo segundo dia do mês de Fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas 10h00 horas, reuniu, o júri nomeado por despacho de 24 de janeiro de 2023 e deliberação de reunião de Câmara de 30 de Janeiro de 2023, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto 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 Cultura, Juventude, Desporto, Ass. Sociais, Educação e Turismo e os vogais efetivos, Maria José Maças Pires, Assistente Técnica e Luis Miguel Martins Diogo Nunes, Técnico Superior – Serviço de Higiene e Segurança no Trabalho.-----

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** -----

**A) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, aplicáveis aos candidatos que: não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; candidatos que se encontrem em situação de requalificação e não tenham, por último, estado a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. -----

**B) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**, aplicáveis aos candidatos que: sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado; encontrem-se 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 Métodos de Seleção Obrigatórios** -----

**1.1 Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos, e ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções de Assistente Operacional, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. -----

**Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos** - Prova oral, natureza teórica, de avaliação de conhecimentos teóricos relacionados com o posto de trabalho.-----

- A prova terá a duração de 15 minutos.-----

Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

**1.2 Avaliação Psicológica (AP)** – A Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, sendo efetuada por entidade especializada,

e terá em conta o seguinte perfil de competências, constantes na definição do perfil funcional, considerados essenciais para o posto de trabalho a ocupar: -----

- Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço -----
- Competência 2 (C2): Conhecimentos Especializados e Experiência -----
- Competência 3 (C3): Planeamento e organização -----
- Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia -----
- Competência 5 (C5): Trabalho de equipa e cooperação -----

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases e será avaliada através das menções classificativas de apto e não apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula classificativa. -----

### 1.3 Avaliação Curricular (AC) (60%) -----

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 correspondente ao grau de complexidade funcional 1, ainda que acrescida de formação profissional adequada.

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. -----

1.3.4. – A avaliação de desempenho (AD) - relacionada com a Avaliação de desempenho do último biénio.

#### 1.3.1 Habilitações Académicas (HA) -----

A habilitação académica ou profissional (HA) constitui um fator 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:-----

- Escolaridade obrigatória – 18 valores -----
- Escolaridade Superior à obrigatória – 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.

X  
5  
20/22

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. -----

### 1.3.4 Avaliação de desempenho. (AD) -----

Relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 de forma a ser expressa numa escalam de 0 a 20 valores.-----

Para efeitos de classificação da Avaliação de desempenho, será apenas considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idôneo e que refira expressamente a avaliação, mediante a respetiva menção quantitativa.-----

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do nº. 2 do artº. 20º. da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que será atribuído 10 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.-----

$$----- AC = HA \times 10 \% + FP \times 20 \% + EP \times 60\% + AD \times 10 \% -----$$

*Handwritten signature and scribbles*

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) 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) (40%).**

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): Responsabilidade e compromisso com o serviço
- Competência 2 (C2): Conhecimentos Especializados e Experiência
- Competência 3 (C3): Planeamento e organização
- Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia
- Competência 5 (C5): Trabalho de equipa e cooperação

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:

$$VF = PC + AP \text{ (Apto)}$$

ou

$$VF = AC \times (60\%) + EAC \times (40\%)$$

Em que:

- VF – Valoração Final
- PC – Prova de Conhecimentos
- AP – Avaliação Psicológica
- 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, exceto na Avaliação Psicológica em que é avaliado através das menções de Apto e Não apto, 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 Guilherme Mourato Rainho Barbas)

O 1.º vogal efetivo,



---

(Maria José Maçãs Pires)

O 2.º vogal efetivo,



---

(Luis Miguel Martins Diogo Nunes)