

ATA N.º 1

Ata do Júri do Procedimento Concursal para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Coveiro), para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado

Ao nono dia do mês de abril do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Vagos, reuniu o júri do procedimento concursal supramencionado, constituído pelo Chefe da Divisão Administrativa e de Ação Social, em regime de substituição, Laerte Macedo Pinto, que presidiu, pela Chefe do Núcleo de Ambiente, em regime de substituição, Sónia Patrícia Biscaia Lourenço, e pela Técnica Superior do Núcleo de Recursos Humanos, Selma dos Reis Vouga, a fim de proceder à definição dos critérios e subcritérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, do presente procedimento concursal, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, métodos esses que serão os seguintes:

a) Para os candidatos em geral:

Prova de Conhecimentos (PC);

Avaliação Psicológica (AP).

b) Para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

Avaliação Curricular (AC);

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A **Prova de Conhecimentos** (PC), será de natureza prática e de realização individual, terá a duração máxima de vinte minutos e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. Será de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores, sendo a respetiva classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Parâmetros de avaliação:

1 – Perceção e compreensão da tarefa;

2 – Qualidade de realização;

3 – Celeridade na execução;

4 – Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

A **Avaliação Psicológica** (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências

previamente definido. Este método é valorado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

A **Avaliação Curricular** (AC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, 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, com base na seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

a) HA – Habilitações Académicas

Habilitação académica exigida (escolaridade obrigatória) – 15,00 valores;

Habilitação académica superior à exigida – 20,00 valores.

b) FP – Formação Profissional – serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional desde o ano de 2018, exclusivamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, com a seguinte valoração:

Sem formação – 8,00 valores;

Até 7 horas – 10,00 valores;

Até 14 horas – 12,00 valores;

Até 35 horas – 14,00 valores;

Até 70 horas – 16,00 valores;

Até 140 horas – 18,00 valores;

Superior a 140 horas – 20,00 valores.

Os certificados que não mencionem as horas de formação, considera-se sete horas por cada dia frequentado.

c) EP – Experiência Profissional – considera-se o tempo de serviço em exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, até ao máximo de 20 valores, com a seguinte ponderação:

Até 1 ano – 8,00 valores;

Superior a 1 ano e até 2 anos – 10,00 valores;

Superior a 2 anos e até 5 anos – 12,00 valores;

Superior a 5 anos e até 8 anos – 14,00 valores;
Superior a 8 anos e até 11 anos – 16,00 valores;
Superior a 11 anos e até 14 anos – 18,00 valores;
Superior a 14 anos – 20,00 valores.

d) **AD – Avaliação de Desempenho** – será considerada a última avaliação de desempenho, relativa ao biénio de 2021/2022, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

4 a 5 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;
4 a 5 – Desempenho Relevante – 16,00 valores;
2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;
1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que lhe não sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para a valoração da entrevista de avaliação de competências, cada competência é avaliada de acordo com a seguinte escala:

Zero comportamentos demonstrados – 4,00 valores (Insuficiente);
Um comportamento demonstrado – 8,00 valores (Reduzido);
Dois comportamentos demonstrados – 12,00 valores (Suficiente);
Três comportamentos demonstrados – 16,00 valores (Bom);
Quatro comportamentos demonstrados – 20,00 valores (Elevado).

Considerando as atribuições e competências do posto de trabalho a ocupar, definiu-se o seguinte perfil de competências, de acordo com o mapa de pessoal aprovado para o ano de 2024 e baseado na listagem de competências aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro:

REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou obtido um juízo de *Não Apto* na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A **Ordenação Final** (OF) será efetuada por ordem decrescente e expressa na escala de 0 a 20 valores, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, ou obtido um juízo de *Não Apto*, e são aplicadas as seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos em geral:

$$\text{OF} = \text{PC} \times 100\% + \text{AP}$$

b) Para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

$$\text{OF} = \text{AC} \times 70\% + \text{EAC} \times 30\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão os critérios abaixo mencionados, pela seguinte ordem:

- Maior número de anos de experiência profissional na área;
- Mais horas de formação profissional na área;
- Maior nível habilitacional.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como, todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos

métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

E nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, pelas onze horas e quarenta e cinco minutos, e para constar e demais efeitos se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri,