



ATA N.º 1

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público,
em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para
preenchimento de um posto trabalho de
Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional
Técnico de Manutenção**

Aos vinte oito dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Sobral de Monte Agraço, Edifício dos Paços do Concelho e Sala de Reuniões da Câmara Municipal, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Câmara Municipal, datada de 21 de fevereiro de dois mil e vinte e quatro. -----

Presidente do Júri: Dr.º Nuno Miguel Marques Libório, Chefe de Divisão em Regime de Substituição da Divisão de Educação, Cultura e Ação Social; -----

1.º Vogal Efetivo: Dr.ª Ana Maria Pereira Caiado Lousa, Chefe de Divisão em Regime de Substituição da Divisão Administrativa e Financeira, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

2.º Vogal Efetivo: Luís Manuel Ferreira Roque, Encarregado Operacional da Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no n.º 2, do art. 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional – Técnico de Manutenção. -----

I – Métodos obrigatórios -----

1. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como no caso de candidatos

em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são: a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhe os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos: Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Na valoração dos métodos de seleção será adotada uma escala de 0 a 20 valores. Nos métodos de seleção Avaliação Curricular, Prova Prática de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências a valoração será considerada até às centésimas. Nos métodos de seleção Avaliação Psicológica, a escala tem os seguintes níveis classificativos: -----

Apto/Não Apto -----

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal do Município e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

1.1 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 de desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA * 20\%) + (FP * 30\%) + (EP * 40\%) + (AD * 10\%)$$

Sendo: -----

AC= Avaliação Curricular; -----

HA= Habilitação Académicas; -----

FP= Formação Profissional; -----

EP= Experiência Profissional; -----

AD= Avaliação de Desempenho. -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 20.º, da Portaria, será atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

(HA) - Habilitação Académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.-----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 Valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 Valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 Valores

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória - a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

1.1.2 — FP - Formação Profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----

- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso.** -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 Valores
Até 7 horas de formação	12 Valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 Valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 Valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 Valores
> 28 horas de formação	20 Valores

1.1.3 — Experiência Profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do *curriculum* dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Sem experiência	8 Valores
Até 12 meses	10 Valores
> 12 meses até 24 meses	12 Valores
> 24 meses até 36 meses	14 Valores
> 36 meses até 48 meses	16 Valores
> 48 meses até 60 meses	18 Valores
> 60 meses	20 Valores

1.1.4 — Avaliação do Desempenho (AD) -----

Será calculada pela média aritmética das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, ou de dois, caso tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação, será essa a

nota considerada. Às menções qualitativas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização: -----

Inadequado - 0 Valores; -----

Adequado – 12 Valores; -----

Relevante – 16 Valores; -----

Excelente – 20 Valores. -----

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 20 da Portaria, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de 12 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma 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 a 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. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

Realização e orientação para os resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

Conhecimentos especializados e experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções; -----

Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades, definir prioridades e realizá-las de forma metódica; -----

Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los; -----

Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; -----

Orientação para a segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

Este método de seleção será realizado por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à empresa Psicoteste – Centro de Seleção e Formação, Lda., Entidade externa contratada pelo Município de Sobral de Monte Agraço para este efeito. -----

2. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

2.1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito serem considerado os parâmetros de avaliação abaixo indicados. Na prova prática de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos. A prova prática de conhecimentos terá a duração de até uma hora e será direcionada para o seguinte programa, implicando a realização de uma ou mais tarefas:-----

Verificar e detetar a existência de deficiências de funcionamento com o objetivo de reparar ou substituir os componentes que se mostrem necessários. -----

A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de avaliação: -----

a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores; -----

b) Qualidade de realização – 0 a 5 valores; -----

c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores; -----

d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores; -----

A valoração final da prova prática de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, adotando-se uma ficha de avaliação individual cfr. Anexo II. -----

2.2 Avaliação Psicológica-----

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de “Apto” ou “Não Apto”. Este método de seleção será realizado por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à empresa Psicoteste – Centro de Seleção e Formação, Lda., Entidade externa contratada pelo Município de Sobral de Monte Agraço para este efeito. -----

II - Método de Seleção Complementar (apenas para os candidatos sem vínculo) -----

2.1 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 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 a ausência dos comportamentos em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou Não Apto, ou que não compareçam aos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria. -----

III – Ordenação Final -----

3.1 A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e esgotados estes, dos restantes candidatos nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do art. 37.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o art. 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conforme as seguintes fórmulas, de onde resultará uma lista unitária. –

- Candidatos sem vínculo ou com vínculo mas sem identidade funcional: -----

Prova de Conhecimentos (PC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

$CF = (70\% * PC + 30\% * EAC)$ -----

AP= Apto/Não Apto -----

- Candidatos com vínculo e com identidade funcional: -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

CF= (50%AC+50%EAC) -----

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art. 66.º da LTFP e no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro. Subsistindo o empate após a aplicação das referidas disposições legais, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios: -----

- a) Experiência profissional no exercício de funções às do posto de trabalho a concurso (número de anos); -----
- b) Habilitações literárias, prevalecendo a habilitação mais elevada; -----
- c) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas). ----

3.2 – Os candidatos serão notificados por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação. ----
As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

O Presidente do Júri



Dr.º Nuno Miguel Marques Libório

1.º Vogal Efetivo



Dr.ª Ana Maria Pereira Caiado Lousa

2.º Vogal Efetivo



Luís Manuel Ferreira Roque