

ATA n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – COVEIRO

Aos vinte e cinco dias do mês de fevereiro de 2026, reuniu-se o júri do procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 lugar da Carreira/categoria de Assistente Operacional, posto de trabalho de assistente operacional-coveiro, aberto por deliberação da Câmara Municipal de **dezoito de fevereiro de dois mil e vinte seis**.

O júri tem a seguinte composição:

Presidente do Júri: José Mário Agrelo Calha, Chefe de Divisão de Obras Ambiente e Qualidade de Vida;

Vogais efetivos:

1.º Vogal: Ilda Maria Ramos Lourenço Marques, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;

2.º Vogal: Luis Miguel Trigueiro Barradas, Encarregado Operacional;

Reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal, ao abrigo do disposto no n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro;

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou com relação jurídica 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 ou ainda para os candidatos que se encontrem na situação de requalificação, mas que não tenham, por último, exercido a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes **métodos de seleção**:

- **Prova de Conhecimentos;**

- **Avaliação Psicológica ;**

- **Entrevista de avaliação de competências;**

PC – PROVA DE CONHECIMENTOS,

Prova de conhecimentos de natureza prática (PC) - visa avaliar as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração máxima de 30 minutos.

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

AP – AVALIAÇÃO PSICOLOGICA

- Avaliação Psicológica (AP) - 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 será avaliada através da menção classificativa de apto ou não apto.

EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões 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 de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências que a seguir se descrevem. -----

Orientação para o serviço público-----

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;-----

Gestão do Conhecimento-----

Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização;-----

Orientação para a segurança-----

Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança;-----

Orientação para a colaboração-----

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;

CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

A classificação e ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com a seguinte fórmula:-----

$$CF = PC (50\%) + EAC (50\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação Final-----

PC = Prova de conhecimentos-----

AP=Avaliação psicológica-----

Para os candidatos que, sejam titulares da carreira/categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão utilizados os métodos de seleção aplicados para os restantes candidatos e ainda aos candidatos que se encontrem em situação de requalificação e sendo titulares da carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento tenham, por ultimo, estado a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja a ocupação o procedimento é publicitado, aplicam-se os seguintes:-----

Métodos de seleção:-----

- Avaliação Curricular-----

- Entrevista de Avaliação de Competências;-----

AC — AVALIAÇÃO CURRICULAR-----

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Na avaliação curricular são considerados e ponderados de 0 a 20 valores, em que os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; ----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----
- A **experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e o grau de complexidade das mesmas;-----
- A **avaliação de desempenho**, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

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

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:-----

AC = Avaliação curricular-----

HA = Habilitação académica-----

FP = Formação profissional-----

EP = Experiência profissional-----

AD = Avaliação de desempenho-----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores são as seguintes:-----

Habilitações académicas ou nível de qualificação:-----

- As exigidas para o posto de trabalho – 16 valores; -----
- De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores.--

Formação profissional:-----

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores; -----
- Com ações de formação relevantes para o exercício das funções – 10 valores acrescidos de: -----
 - 1 valor – número total de horas de formação até 24 horas;-----
 - 2 valores – número total de horas de formação 25 a 50 horas; -----
 - 5 valores – número total de horas de formação 51 a 100 horas;-----
 - 10 valores – número total de horas de formação superior a 100 horas.-----

Experiência profissional: -----

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

- Sem experiência relevante para o exercício das funções — 5 valores;-----
- Com experiência relevante para o exercício de funções – 10 valores acrescidos de: ----
 - Até 1 ano de experiência profissional — 2 valores;-----
 - De 1 a 3 anos de experiência profissional — 4 valores;-----
 - De 3 a 6 anos de experiência profissional— 6 valores; -----
 - De 6 a 10 anos de experiência profissional – 8 valores; -----
 - Mais de 10 anos de experiência profissional – 10 valores. -----

Avaliação e desempenho:-----

A avaliação de desempenho, e nos termos previstos no artigo 49.º da lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade que a avaliação de desempenho se reporta ao período, não superior a 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo que de acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/Ponderação curricular, o fator AD (avaliação de desempenho) é valorada da seguinte forma:-----

Excelente – 20 valores;-----

Relevante ou Muito Bom - 16 valores;-----

Bom – 14 valores-----

Adequado/Regular – 12 valores-----

Inadequado – 8 valores-----

Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com o outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado.-----

Na valoração da avaliação de desempenho (AD) o júri adotará a seguinte formula:-----

AD= soma da valoração dos três últimos ciclos avaliativos de avaliação /3-----

EAC — ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função:-----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões 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 de 0 a 20 valores, de acordo com lista de competências anteriormente descritas-----

A Avaliação da entrevista de competências será ponderada de acordo com as competências atrás já mencionadas nesta ata.-----

CLASSIFICAÇÃO FINAL-----

A classificação e ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com a seguinte fórmula:-----

Para os candidatos que efetuarem, as provas de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:-----

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

Em que:-----

CF = Classificação final-----

AC = Avaliação Curricular-----

EAC = Entrevista de avaliação de competências-----

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou que tenha um juízo de não apto, num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Em situações de igualdade de classificação, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri






