

ATA N.º 1



----- ATA DA PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL, TENDO EM VISTA A CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, TITULADO POR CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

-- Aos nove dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco, sendo cerca das dezasseis horas, reuniu o Júri nomeado para o procedimento concursal comum tendo em vista a constituição de reserva de recrutamento para ocupação de postos de trabalho de assistentes operacionais, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme deliberação do Executivo desta Junta de 16 de abril p.p.:

- Fernando Miguel Ferreira dos Santos, na qualidade de presidente;
- Maria Luísa Dias Barreto, 1.º vogal efetivo.
- Maria Manuela Sousa Costa Silva Machado, 2.º vogal efetivo;

-- A Comissão de Seleção reuniu com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Substituição de nível habilitacional exigido
2. Definição dos métodos de seleção a adotar;
3. Especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, e determinação das respetivas ponderações e tabelas de pontuação, bem como, definição da fórmula da classificação final;

-- Deste modo o Júri deliberou o seguinte:

-- PONTO UM — Substituição de nível habilitacional exigido:

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e de acordo com a deliberação do Executivo na sua reunião ordinária de 16 de abril de 2025, é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional, cabendo ao júri do procedimento analisar, preliminarmente, a formação/experiência e deliberar sobre a admissão e exclusão dos candidatos que se encontrem nestas condições.

-- PONTO DOIS — Definição dos métodos de seleção a adotar:

Considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) **Avaliação Curricular, Prova de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação das Competências**, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;
- b) **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação das Competências**, para restantes candidatos.

Os candidatos detentores do vínculo a celebrar, nos termos da al) a. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no ponto 6. do Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

-- PONTO TRÊS: Especificação dos critérios de apreciação dos métodos de seleção e fórmula da classificação final:

Prova de Conhecimentos (PC), método que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática.

A prova de conhecimentos tem a duração, os conteúdos e a classificação seguintes:

- ☐ Duração máxima: 45 minutos.
- ☐ Conteúdos: A Prova de Conhecimentos consistirá na execução de trabalhos de manutenção e conservação de espaços públicos, tais como limpeza de valetas, remoção de ervas, preparação de terreno para assentamento de cubos, e manuseamento de ferramentas manuais e elétricas, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:
 - A. Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;
 - B. Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;
 - C. Regras de Segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;
 - D. Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

Classificação: Resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PC = A (0,30) + B (0,20) + C (0,30) + D (0,20)$$

PC = Prova de Conhecimentos; A = Atitude perante a tarefa; B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios; C = Regras de segurança do trabalho; D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa

Avaliação Psicológica (AP) – Este método visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definidas.

A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de apto e não apto, conforme Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro

Critérios de valorização

Não apto

Apto

Pontuação

0

20

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

A Entrevista de Avaliação das Competências é avaliada segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Avaliação Curricular (AC) – Este método visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base na análise do respetivo currículo profissional. Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos, desde que se encontrem devidamente comprovados:

1. **Habilitação Académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será classificada da seguinte forma:

Critérios de valorização

Habilitação inferior à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência/formação conforme referido no ponto 1

Habilitação legalmente exigida

Habilitação superior à legalmente exigida

Pontuação

12

16

20

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

2. **Formação Profissional (FP)**, em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização

Até 30 horas (inclusive)

De 31 horas até 60 horas (inclusive)

De 61 horas até 99 horas (inclusive)

Superior a 100 horas

Pontuação

8

12

16

20

Para efeitos de valoração da Formação Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Só será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) No que respeita à pontuação, o júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;

- c) Relativamente à Formação Profissional, em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- d) Quanto à Formação Profissional, em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, apesar de a Formação Profissional se encontrar concluída, existir discrepância entre o número total de horas da formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

3. **Experiência Profissional (EP):** Considera-se experiência o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que respeitantes à área de atividade a que se destinam os procedimentos concursais, a valorar do seguinte modo:

CrITÉrios de valorização	Pontuação
Até 5 anos de experiência profissional	5
Entre 5 a 10 anos de experiência	10
Entre 10 e 15 anos de experiência	15
Mais de 15 anos de experiência	20

4. **Avaliação do Desempenho (AD),** em que será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,30 EP + 0,20 AD$$

em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação do Desempenho.



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

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definidas, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Critérios de avaliação	Pontuação
nível insuficiente da competência	4
nível reduzido da competência	8
nível suficiente da competência	12
nível bom da competência	16
nível elevado da competência	20

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

A ordenação final resulta das fórmulas abaixo indicadas e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados nos seguintes termos:

Para os detentores de vínculo de emprego público:

OF: AC (0,40) + PC (0,30) + EAC (0,30)

Para os não detentores de vínculo de emprego público:

OF: PC (0,40) + AP (0,25) + EAC (0,35)

OF: Ordenação Final; AC: Avaliação Curricular; EAC: Entrevista de Avaliação das Competências; PC: Prova de Conhecimentos; AP: Avaliação Psicológica;

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Critérios de Ordenação Preferencial - Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação de preferência referidos no artigo n.º 24 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial por ordem decrescente:

- 1.º - Os candidatos com mais elevada classificação no método de seleção prova de conhecimentos;

- 2.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional nas áreas de atividade para as quais os procedimentos concursais são abertos, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 3.º - Os candidatos com mais horas de formação profissional nas áreas de atividade para as quais os procedimentos concursais são abertos, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 4.º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 5.º - Os candidatos com menor idade.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Não havendo mais assuntos a considerar, foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

O PRESIDENTE: G. J. S. T.

O 1.º VOGAL: Paulo

O 2.º VOGAL: Manuela Machado