



**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado na carreira e categoria de Assistente Operacional**

**Ata nº 1**

**Ata da reunião do Júri – Definição dos critérios de seleção, ponderação e classificação final**

Aos vinte e quatro dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniu, na Sede da Junta de Freguesia de Relva o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por João António Gonçalves Costa, Dirigente Intermédio de Grau III da Unidade Orgânica de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Ponta Delgada, que presidiu ao mesmo e por Kelly Pavão Monte de Ferreira, Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde e Técnica Superior da Câmara Municipal de Ponta Delgada e por Emanuel Oliveira, Assistente Operacional da Junta de Freguesia de Relva, como vogais efetivos, aberto sob proposta do Presidente da Junta de Freguesia de Relva e autorizado por Deliberação da Junta de Freguesia de Relva em reunião de 24 de 10 de 2024.

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com a LTFP e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na redação atual (adiante designada Portaria) e o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos/as candidatos/as.

**MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR**

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Em conformidade com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**
- Para os/as candidatos/as que não se enquadrem no descrito anteriormente: **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**

**PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO**

Tendo em consideração o mapa de pessoal e a função e perfil de competências inerente ao posto de trabalho a concurso, foi determinado que:

**1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** - A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, sendo considerados os seguintes fatores:

**1.1** - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional Geral (EPG), Experiência Profissional Específica (EPE), e a Avaliação de Desempenho (AD).

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a grelha de referência em anexo (Anexo II), seguindo o seguinte critério:

**AC = 0,1 HA + 0,2 FP + 0,2 EPG + 0,4 EPE + 0,1 AD , em que:**

**AC = Avaliação Curricular**

**NH = Nível Habilitacional**

**FP = Formação Profissional**

**EPG = Experiência Profissional Geral**

**EPE = Experiência Profissional Específica**

**AD = Avaliação de Desempenho**

Em que:

**1.1.1 – Habilitação Académica (HA)** – Certificada pelas entidades competentes, igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento e classificada nos termos seguintes:

- Habilitação obrigatória, em função da idade ou curso que lhe seja equiparado.....16 valores
- Habilitação com um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória, em função da idade do candidato.....18 valores
- Habilitação com dois níveis imediatamente superiores à escolaridade obrigatória, em função da idade do candidato.....20 valores

**1.1.2 - Formação Profissional (FP)**, neste fator, o Júri decidiu ter em consideração as ações de formação, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos, e devidamente comprovados. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos seguintes termos:

- Sem formação.....10 valores
- Número total de horas de formação até 14h (inclusive).....12 valores
- Número total de horas de formação até 28h (inclusive).....14 valores
- Número total de horas de formação até 42h (inclusive).....16 valores

- Número total de horas de formação até 60h (inclusive).....18 valores
- Número total de horas de formação superior a 60h.....20 valores

**1.1.2.1** - Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se refere o pontos 1.1.2.1, esclarece-se o seguinte:

- Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas de valoração;
- Nos certificados em que apenas seja 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 e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- Nos certificados em que 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;
- No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

**1.1.3 - Experiência Profissional Geral (EPG)**, em que será considerado 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/a candidato/a no exercício de funções respeitantes à carreira de Assistente Operacional numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

**1.1.3.1** - Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores
- Em serviços da Administração Autárquica .....8 valores

**1.1.3.2** - Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:


- Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....10 valores
- Em serviços da Administração Autárquica .....12 valores

**1.1.3.3** - Por cada ano completo a mais, além de 3 anos de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce 0,5 valores, até ao máximo de 10 valores.

**1.1.3.4** - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor, até ao máximo de 8 valores.

**1.1.3.5** - Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

3



- a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) Na eventualidade do/a candidato/a deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, a mesma é contabilizada cumulativamente.
- d) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação, não sendo a mesma contabilizada cumulativamente;
- e) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 1.1.3.1 e 1.1.3.2 é de atribuição alternativa consoante o/a candidato/a detenha experiência profissional até um ano completo ou detenha experiência profissional superior de um ano até três anos completos;
- f) Caso o/a candidato/a reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 1.1.3.3 e 1.1.3.4, a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 1.1.3.2.

#### 1.1.4 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator, o Júri deliberou reportar-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento concursal é aberto, nomeadamente de serviços gerais, conforme elencado no aviso de abertura e execução de todas as ações necessárias ao bom funcionamento do serviço que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior, de acordo com o seguinte:

a) ≤ 12 meses -----	10 valores
b) > a 12 meses e ≤ a 24 meses -----	12 valores
c) > a 24 meses e ≤ a 36 meses -----	14 valores
d) > a 36 meses e ≤ a 48 meses -----	16 valores
e) > 48 meses e ≤ 60 meses -----	18 valores
f) ≥ 60 meses -----	20 valores

**1.1.5 - Avaliação do desempenho (AD)** – é relativa ao 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.

**1.1.5.1.** 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.

**1.1.5.2.** Caso o/a candidato/a 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 alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, 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.

**2 - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço;

**2.1** - A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências infra definidas, é avaliada numa escala quantitativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**2.2** – Perfil de competências:

- Conhecimentos e experiência;
- Organização e método de trabalho;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Iniciativa e autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Tolerância à pressão e contrariedades.

**2.3** - Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

**3 – PROVA DE CONHECIMENTOS** – de carácter prático e visa avaliar as competências técnicas dos/as candidatos/as necessários ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com a exigência da função, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será de realização individual, com a duração de aproximadamente 60 minutos e incidirá sobre o seguinte programa:

- Identificação de equipamentos, ferramentas, sinalização e materiais diversos utilizados na construção e manutenção;
- Identificação e utilização de equipamentos de proteção individual;
- Identificação de técnicas para melhoria da acessibilidade de pessoas com mobilidade condicionada;

- Identificação e seleção, entre as disponibilizadas, de tintas, vernizes e produtos afins necessários à correta execução do processo de pintura de diferentes materiais;
- Monda, limpeza e regularização de canteiros;
- Corte de relva;
- Limpeza de vegetação com recurso a roçadora.

**4 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** – que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases.

**4.1** - A avaliação psicológica é valorada através as menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*.

**5 - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)** – A classificação final é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

**5.1** - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou *Não Apto* num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

**6 - ORDENAÇÃO FINAL (OF)** - A ordenação final resulta das fórmulas abaixo indicadas e serão expressas na escala de 0 a 20 valores, no caso dos/as candidatos/as sem vínculo à função pública [a)] ou no caso dos/as candidatos/as com vínculo à função pública [b)], o resultado da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

**a)  $OF = 100 \text{ MSOA} + \text{Apto MSOB}$**

**b)  $OF = 60 \text{ MSOA} + 40 \text{ MSOB}$**

Em que,

**MSOA** = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

a) Avaliação Curricular para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e ;

b) Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos/as.

Handwritten signatures in blue ink. On the right, there is a circled number '6' with a signature underneath it.

**MSOB** = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em:

- a) Entrevista de Avaliação de Competências para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e;
- b) Avaliação Psicológica para os restantes candidatos/as.

**6.1 - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL** – em situações de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, em articulação com o disposto no nº 1 do art.º 66 da LGTFP.

Nos casos de prevalência de igualdade de classificação final, o júri deliberou aplicar os seguintes critérios preferenciais, por ordem decrescente:

- a) maior grau de habilitação;
- b) menor idade;
- c) média final do nível habilitacional detido.

Para o efeito, o Júri procedeu à elaboração da ficha de classificação da **Avaliação Curricular (AC)** e de **Classificação Final (CF)**, à aprovação da matriz de correção da **Prova de Conhecimentos (PC)**, cujos modelos se encontram anexos à presente ata, da qual constituem parte integrante.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O júri

João António Gonçalves Costa



Kelly Pavão Monte de Ferreira



Emanuel Oliveira



