

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**ATA N.º 1**

**Definição de Critérios**

**Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional (Serviços Gerais), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

Aos 11 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas 14h30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 01 de outubro de 2024, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD n.º 24187/2024.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que 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, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

## **I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES**

### **1. PROVA DE CONHECIMENTOS**

a) A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa; tem uma ponderação de 100% na nota final. A prova será individual, de natureza prática e oral e terá a duração máxima de 45 minutos.

245 720 400

Largo José Duarte Coelho  
2330-078 Entroncamento  
[geral@cm-entroncamento.pt](mailto:geral@cm-entroncamento.pt)  
[cm-entroncamento.pt](http://cm-entroncamento.pt)



b) As tarefas a executar e/ou a aplicação de conhecimentos a demonstrar são as inerentes à função de Assistente Operacional de Serviços Gerais com enquadramento na Unidade de Cultura e Arquivo Municipal. A prova consistirá na organização de três espaços necessários às atividades culturais: 1 – aplicação de um *stage plot* (mapa de palco) para espetáculo; 2 – preparação de um camarim de artistas; 3 – organização de um espaço para conferência. Os candidatos deverão demonstrar saber: identificar os materiais e objetos necessários para executar os trabalhos em cada uma das três situações; interpretar os desenhos e as sequências lógicas de montagem de espaços; executar, fazendo uso de sentido de estética, funcionalidade e coerência; e cumprir com regras de segurança do trabalho.

c) Parâmetros a avaliar: a perceção e compreensão da tarefa (PCT), a qualidade e rapidez da realização (QRR), o grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD) e as regras de segurança no trabalho (RST), valorados de acordo com a seguinte tabela:

Parâmetro de Avaliação	Escala de Avaliação	
	Avaliação	Valoração
Perceção e compreensão da tarefa (PCT)	Muito boa perceção e compreensão da tarefa	5
	Razoável perceção e compreensão da tarefa	3
	Fraca perceção e compreensão da tarefa	1
	Muito fraca perceção e compreensão da tarefa	0
Qualidade e rapidez de realização (QRR)	Muito boa qualidade e rapidez de realização	5
	Razoável qualidade e rapidez de realização	3
	Fraca qualidade e rapidez de realização	1
	Muito fraca qualidade e rapidez de realização	0
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados - incluindo estética, funcionalidade e coerência - (GCTD)	Muito bons conhecimentos técnicos	5
	Razoáveis conhecimentos técnicos	3
	Fracos conhecimentos técnicos	1
	Muito fracos conhecimentos técnicos	0
Regras de segurança do trabalho (RST)	Muitos bons conhecimentos das regras de segurança do trabalho	5
	Razoáveis conhecimentos das regras de segurança do trabalho	3
	Fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	1
	Muitos fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	0

A classificação final a atribuir neste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:

$$\text{Prova de Conhecimentos} = \text{PCT} + \text{QRR} + \text{GCTD} + \text{RST}$$

Handwritten signature and initials in blue ink, including the name "CASSIO" and a stylized signature.

## 2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

- a) A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.
- b) A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- c) Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na respetiva notificação da referida lista.

## 3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 70 % na nota final.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 20\% HA + 25\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

**AC** – Avaliação Curricular; **HA** – Habilitação Académica; **FP** – Formação Profissional; **EP** – Experiência Profissional; **AD** – Avaliação de Desempenho.

### a) Habilitação Académica (HA):

Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;
- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

O fator HA será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:



Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura	16 Valores
Habilitações superiores	20 Valores

**b) Formação profissional (FP)**

Na formação profissional ponderam-se as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício das funções a exercer. A valoração do fator FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 7 anos, devidamente comprovadas. A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores, não sendo considerada as formações que não sejam convertíveis em tempo:

Duração	Valoração
≤ 30 horas	14 valores
> 30 e ≤ 50 horas	16 valores
> 50 e ≤ 80 horas	18 valores
> 80 horas	20 valores

A participação em ações de formação será classificada de acordo com o quadro acima, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 7 horas;
- Serão consideradas ações de formação com interesse específico as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas ações sem interesse e não serão valorizadas;
- Só serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas.

**c) Experiência profissional (EP)**

A valoração da experiência profissional resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum vitae*, devidamente comprovados, relativamente às atividades exercidas. Será considerada o tempo de serviço (em anos) correspondente ao exercício das funções na carreira/categoria relevantes para o desenvolvimento das atividades inerentes ao exercício das funções a que se candidata.

A avaliação do tempo de serviço resultará da aplicação dos critérios que constam da tabela seguinte:

Tempo de Serviço	Classificação
≤ 2 Anos	15 valores
> 2 e ≤ 5 Anos	18 valores
> 5 Anos	20 valores

**d) Avaliação de desempenho (AD)**

Neste parâmetro avaliam-se os últimos 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Reconhecimento de excelência	20
Relevante (superior a 4,700 pontos)	18
Relevante (de 4 a 4,700 pontos)	16
Adequado (de 3 a 3,999 pontos) ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	14
Adequado (de 2 a 2,999 pontos)	10
Inadequado	0

**4. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo elaborado um Guião de Entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma "Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências", avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30 minutos.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes: Relacionamento Interpessoal; Conhecimentos e Experiência; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Organização e Método de Trabalho.

Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

## II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (100\%) + AP (Apto/Não Apto)$$

ou,

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

**CF** – Classificação Final; **PC** – Prova de Conhecimentos; **AP** – Avaliação Psicológica; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências.

## III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24º, da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro.

Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

- i. Candidato com carta de condução de automóveis ligeiros (categoria B), devidamente comprovada;
- ii. Candidato com maior experiência profissional, devidamente comprovada;
- iii. Candidato com maior formação profissional, devidamente comprovada;
- iv. Nível habilitacional mais elevado.

O Júri

O Presidente	O Vogal:	A Vogal:
<i>Maria da Conceição dos Anjos Serra</i>	<i>António Augusto dos Reis Costa Lopes Castelo</i>	<i>Graciete Gonçalves Sardinha</i>
Maria da Conceição dos Anjos Serra	António Augusto dos Reis Costa Lopes Castelo	Graciete Gonçalves Sardinha