

Reunião do Júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção, grelha classificativa e sistema de valoração final.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DESTES MUNICÍPIOS

Área Auxiliar de Serviços Gerais – Limpezas, afeto à Unidade Flexível de 2.º Grau de Ordenamento, Urbanismo, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos - Referência A

Aos vinte e nove dias do mês de abril de dois mil e vinte e cinco, reuniu-se, no Edifício dos Paços do Município, o júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado pela Câmara Municipal de Oliveira de Frades, conforme reunião de Câmara de 13 de março de 2025, constituído por:

Presidente – Eng.º José Paulo Monteiro Loureiro, Chefe da Divisão de Ordenamento, Urbanismo, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos do Município de Oliveira de Frades; Vogais efetivos - Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho, Chefe da Divisão de Administração e Finanças (que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas ou impedimentos); e Eng.º Jorge Fernando Paulino Ramos, Dirigente 4.º Grau Obras Públicas do Município de Oliveira de Frades em substituição de Abílio Ferreira Mariano, Encarregado Geral do Município de Oliveira de Frades.

Para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri reuniu com a principal finalidade de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Assim, tendo em conta o conteúdo funcional dos postos de trabalho e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o júri deliberou o seguinte:

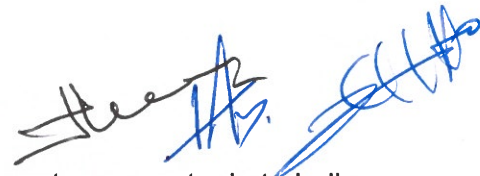
1-Requisito habilitacional: Escolaridade obrigatória, que consoante a idade será: nascidos até 31/12/1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos a partir de 01/01/1967 até 31/12/1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos após 01/01/1981: 9.º ano de escolaridade; 12.º ano de escolaridade para os candidatos abrangidos pelo âmbito da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. Não é possível substituir as habilitações por formação ou experiência profissional.

2-Na formalização da candidatura, é obrigatória a submissão dos seguintes documentos, em formato PDF:

- a) Formulário-tipo, disponível na página eletrónica deste Município em www.cm-ofrades.pt ou na Subunidade Orgânica Recursos Humanos, devidamente preenchido;
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações, Curriculum Vitae, dos documentos comprovativos da Formação e Experiência Profissional e da Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%).

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento sob pena de exclusão, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes, sob pena de não ser considerados, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

No caso do candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração emitida pelos serviços de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, a posição e o nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra



a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, ou se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável.

3-Métodos de seleção:

Em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e na alínea r) do n.º 3 do artigo 11.º, no artigo 17.º e no n.º 2 do artigo 18.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar:

3.1. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caraterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:

a) Avaliação Curricular (AC) – 50%;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 50%; (como método obrigatório)

Descrição dos métodos de avaliação:

3.1.1. Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização dos postos de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$$

- Habilitação Académica (HA)

A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira / categoria visada no presente procedimento e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Habilitação Académica	Classificação
Habilitação académica de grau exigido para os postos de trabalho	18 valores
Habilitação académica superior ao grau exigido para os postos de trabalho	20 valores

- Formação Profissional (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.



Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Classificação
Com duração inferior ou igual a 10 horas	12 valores
Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas	14 valores
Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas	16 valores
Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas	18 valores
Com duração superior a 100 horas	20 valores

Apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com os postos de trabalho a ocupar e obtidas nos últimos 5 anos.

- Experiência Profissional (EP)

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções / atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada que seja similar às funções relacionadas com os postos de trabalho a ocupar.

A declaração comprovativa da experiência profissional deverá conter a duração da relação contratual e discriminadas as funções efetivamente exercidas, sob pena daquela duração não poder ser contabilizada.

Experiência Profissional	Classificação
Sem experiência	10 valores
Experiência ≥ 1 ano e < 4 anos	12 valores
Experiência ≥ 4 anos e < 7 anos	14 valores
Experiência ≥ 7 anos e < 10 anos	16 valores
Experiência ≥ 10 anos e < 14	18 valores
Experiência ≥ 14 anos	20 valores

- Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

ATA DA DECISÃO RELATIVA AOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

3.1.2 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo sobre as seguintes (a descrição de cada competência é a que consta da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro):

- i. Orientação para o serviço público
- ii. Trabalho de Equipa e cooperação
- iii. Responsabilidade e compromisso com o serviço
- iv. Iniciativa e autonomia
- v. Conhecimentos e experiência

A entrevista de avaliação de competências será organizada de forma individualizada e terá a duração de cerca de 40 minutos. Este método é aplicado por pelo menos um elemento do júri, efetivo e/ou suplente, que poderá ser coadjuvado por técnico da área de recursos humanos, sendo que o principal entrevistador tem competências na área de recursos humanos e/ou formação na aplicação do método.

Cada competência será avaliada através da exploração de 2 comportamentos que lhes estão associados, baseados num conjunto de questões do guião, tendo por base a quantificação de respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos:

- Comportamento evidenciado: 2 pontos
- Comportamento parcialmente evidenciado: 1 ponto
- Comportamento não evidenciado: 0 pontos.

3.2. Para os candidatos que não cumpram os requisitos do ponto 3.1, ou no caso de afastarem os métodos supramencionados por escrito, os métodos a aplicar são:

- a) Prova Teórico/ Prática (PT/PC);
- b) Avaliação Psicológica;
- c) Entrevista de Avaliação de Competências.

3.2.1 Prova Teórico/ prática (PT/PC) – com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício da função. A Prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A Prova Prática de Conhecimentos consistirá na realização de tarefas práticas, tais como:

- Limpeza de pavimentos, limpeza de vidraças, limpeza de sanitários, limpeza de paredes e utilização dos meios adequados relativamente a Higiene e Segurança no Trabalho.

Duração da Prova – A prova terá a duração máxima de **cinquenta minutos**.

Legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sobre as seguintes matérias: Tempo de não trabalho, Férias e Faltas, do art.º 122.º ao art.º 135.º inclusive; Período experimental, do art.º 45.º ao 49.º inclusive; Exercício do Poder Disciplinar, do art.º 176.º ao 187.º e 73.º inclusive, com possibilidade de consulta, apenas em suporte papel, não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico.

Podem ser colocadas questões práticas diretamente relacionadas com as atividades dos postos de trabalho a ocupar.

3.2.2. A 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 aplicação deste método é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou caso, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida anteriormente, o método pode ser realizado pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequada ou através de entidade especializada, de acordo com os n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/ técnicas de avaliação

ATA DA DECISÃO RELATIVA AOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e / ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula da ordenação final.

3.3. Na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – quando aplicada como método obrigatório a ponderação é de 50%, e quando aplicada como método facultativo a ponderação é de 30%.

4-A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação das seguintes fórmulas:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%) \text{ ou } OF = (PT/PC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/ Não Apto)} + (EAC \times 30\%)$$

em que, OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; PT/PC - Prova Teórico/ Prática, AP – Avaliação Psicológica e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

5-Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

6-Candidatos com grau de incapacidade: o candidato aprovado nos métodos de seleção que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7- Publicitação: As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão afixadas no átrio do Edifício dos Paços do Município e publicadas na página eletrónica do Município de Oliveira de Frades, podendo aí ser consultadas.

Para constar, regista o júri que todas as decisões e deliberações acima mencionadas foram tomadas por unanimidade.

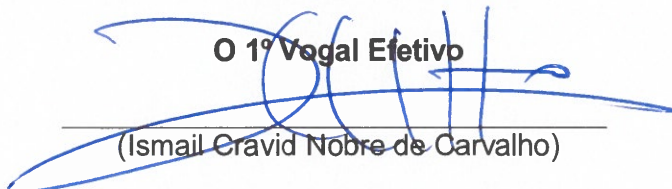
E nada mais tendo sido tratado foi a reunião encerrada, sendo que para constar se elaborou a presente ata a assinar pelo júri.

O Presidente



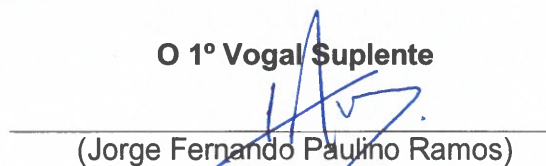
(José Paulo Monteiro Loureiro)

O 1º Vogal Efetivo



(Ismail Cravid Nobre de Carvalho)

O 1º Vogal Suplente



(Jorge Fernando Paulino Ramos)

