



[Handwritten signatures]

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM ASSISTENTE OPERACIONAL DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – APOIO NO SERVIÇO DE ELÉTRICIDADE –
REF.C

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI RELATIVA AOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORIAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos trinta dias do mês de setembro, do ano de dois mil e vinte e seis, nesta Vila de Almodôvar e edifício-sede dos Paços do Município, sito na Rua Serpa Pinto, 10, em Almodôvar, reuniram os Senhores António José Matilde Francisco, Encarregado Geral Operacional, Nuno Manuel Marques Varela, Assistente Operacional e Ana Isabel Freira Barrenho, Técnica Superior, júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município para o ano de 2026, na categoria de assistente operacional, da carreira geral assistente operacional (Grau 1 de complexidade funcional), na área de atividade de apoio no serviço de eletricidade, para o exercício de funções na Unidade de Gestão Operacional de Serviços e Equipamentos (UOGOSE), os quais constitem o júri do concurso *supra* referenciado, aberto por deliberação favorável da Câmara Municipal de 22 de setembro de dois mil e vinte e seis, sob proposta do Presidente da Câmara Municipal, cujo aviso aguarda publicação em *Diário da República*. -----

Ponto único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A PONDERAÇÃO E O SISTEMA DE VALORIAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO. -----

Nestes termos, face ao disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atualizada, o Júri do Procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte:-----

Ponderação dos métodos de selecção: -----

No presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção referidos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:-----

a) A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, sendo a classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas. -----

A Prova de Conhecimentos revestirá a natureza prática, de realização individual, incidindo sobre as tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente identificação e utilização de ferramentas e materiais, apoio na preparação e execução de trabalhos de eletricidade, passagem e organização de cabos, apoio na montagem de circuitos de iluminação e tomadas, bem como o cumprimento das regras de segurança e utilização dos equipamentos de proteção individual. A



[Handwritten signatures and a star symbol]

duração da Prova de Conhecimentos terá uma duração máxima de 30 minutos e será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

A – Escolha e manipulação das ferramentas e utensílios: avaliação da manipulação e utilização das ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefas -----

4 valores – Evidência uma excelente escolha, manipulação e prática na utilização das ferramentas e utensílios na tarefa; -----

3 valores – Manifesta uma boa manipulação e prática na utilização das ferramentas e utensílios na tarefa; -----

2 valores – Demonstra possuir uma manipulação adequada com prática de utilização; -----

1 valores – Revela uma deficiente manipulação e prática na utilização das ferramentas e utensílios na tarefa; -----

0 valores – Revela uma má escolha e manipulação das ferramentas e utensílios na tarefa. -----

B – Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança no trabalho exigidos para o desempenho da tarefa -----

4 valores – Evidencia um excelente conhecimento sobre as normas e procedimentos de segurança a adotar no desempenho da tarefa; -----

3 valores – Manifesta um bom conhecimento sobre as normas e procedimentos de segurança a adotar no desempenho da tarefa; -----

2 valores – Demonstra um conhecimento razoável sobre as normas e procedimentos de segurança a adotar no desempenho da tarefa; -----

1 valores – Revela pouco conhecimento sobre as normas e procedimentos de segurança a adotar no desempenho da tarefa; -----

0 valores – Não revela conhecimento sobre as normas e procedimentos de segurança a adotar no desempenho da tarefa. -----

C – Qualidade de execução da tarefa: avaliação do domínio técnico da tarefa executada -----

4 valores – Evidencia elevada qualidade e domínio técnico de realização da tarefa; -----

3 valores – Manifesta boa qualidade e domínio técnico de realização da tarefa; -----

2 valores – Demonstra possuir razoável qualidade e domínio técnico de realização da tarefa; -----

1 valores – Revela pouca qualidade e domínio técnico de realização da tarefa; -----

0 valores – Não revela qualidade e domínio técnico de realização da tarefa. -----

D – Grau de conhecimentos técnicos demonstrados -----

4 valores – Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos; -----



[Handwritten signatures]

3 valores – Manifesta muitos conhecimentos técnicos;-----

2 valores – Demonstra alguns conhecimentos técnicos;-----

1 valores – Revela poucos conhecimentos técnicos;-----

0 valores – Não revela conhecimentos técnicos.-----

E – Celeridade na execução da tarefa: avaliação da rapidez com que executa corretamente a tarefa-

4 valores – Evidencia muita celeridade na execução da tarefa; -----

3 valores – Manifesta rapidez na execução da tarefa;-----

2 valores – Demonstra alguma celeridade na execução da tarefa;-----

1 valores – Revela pouca celeridade na execução da tarefa;-----

0 valores – Não revela celeridade na execução da tarefa.-----

A 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 + B + C + D + E -----

Em que:-----

PC = Prova de Conhecimentos-----

A = Escolha e manipulação das ferramentas e utensílios: avaliação da manipulação e utilização das ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefas-----

B = Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança no trabalho exigidos para o desempenho da tarefa-----

C = Qualidade de execução da tarefa: avaliação do domínio técnico da tarefa executada-----

D = Grau de conhecimentos técnicos demonstrados-----

E = Celeridade na execução da tarefa: avaliação da rapidez com que executa corretamente a tarefa-

Este método de seleção terá uma ponderação de 100% na valoração final. -----

b) A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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.-

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela



[Handwritten signatures]

DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar: -----

- Inteligência emocional; -----
- Orientação para a colaboração; -----
- Orientação para a participação; -----
- Orientação para a segurança; -----
- Orientação para o Serviço Público; -----
- Orientação para os resultados; -----
- Realização e orientação para resultados. -----

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: -----

Exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

a) Avaliação Curricular (AC) 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. Este método será aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, 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 e grau de complexidade das mesmas e a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----



[Handwritten signatures]

A avaliação curricular será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: -----

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 60 \% \text{ -----}$$

Se o candidato já executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão considerados os seguintes critérios: -----

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 50 \% + AD \times 10 \% \text{ -----}$$

em que: -----

AC = avaliação curricular; -----

HA = habilitações académicas; -----

FP = formação profissional; -----

EP = experiência profissional, nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata; ---

AD = avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável.-----

i) Habilitação Académica (HA) o júri terá em consideração se os candidatos são, ou não, detentores da escolaridade obrigatória, em função da idade de cada candidato, sendo que: -----

Aos indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966 será exigida a posse de 4 anos de escolaridade;

Aos indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967 será exigida a posse de 6 anos de escolaridade; -----

Aos indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 será exigida a posse de 9 anos de escolaridade; -----

12.º Ano de Escolaridade ou 18 anos, nos termos da Lei n.º85/2009, de 27 de Agosto.-----

ii) Formação Profissional (FP) o júri irá ponderar os cursos e as ações de formação diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das atividades inerentes à área funcional em causa. -----

O júri deliberou que a pontuação respeitante será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

Formação	Valoração por cada ação
Sem formação	0 valores
Ações de formação com duração inferior a 14 horas	0,5 valores por cada formação
Ações de formação com duração igual ou superior a 14 horas e até 35 horas	1 valor por cada formação
Ações de formação com duração igual ou superior a 35 horas e até 100 horas	2 valores por cada formação



Von [Signature]

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM ASSISTENTE OPERACIONAL DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – APOIO NO SERVIÇO DE ELTRICIDADE – REF.C

Ações de formação com duração igual ou superior a 100 horas	4 valores por cada formação
Pós-Graduação	5 valores

Nos cursos de formação cujos certificados não façam referência à duração, será considerada uma duração de 7 horas por cada dia, sendo apenas considerada a formação que seja devidamente comprovada pelo respetivo certificado. -----

iii) A Experiência Profissional (EP) será avaliada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, em Autarquias Locais, tendo o júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte grelha de valoração: -----

Tempo de exercício de atividade idênticas à atividade caracterizadora do posto de trabalho	Valoração por cada item
Sem experiência profissional	0,0 valores
Com experiência profissional	10,0 valores acrescidos de:
até 12 meses	1 valor
de 1 ano a 2 anos	2 valores
de 2 a 3 anos	3 valores
de 3 a 4 anos	4 valores
de 4 a 5 anos	5 valores
mais de 5 anos	10 valores

Só será ponderada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

iv) A Avaliação de Desempenho (AD) será relativa à classificação obtida nos últimos três (3) anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas aos posto de trabalho a ocupar, tendo o júri deliberado atribuir as pontuações constantes na seguinte grelha de avaliação: -----

- Excelente – 20 valores; -----
- Desempenho Muito Bom – 16 valores; -----
- Desempenho Bom – 12 valores; -----
- Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

Nos casos de ausência de avaliação de desempenho no período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será atribuída a pontuação de 12 valores neste fator. -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências



[Handwritten signatures]

consideradas essenciais para o exercício do posto de trabalho a ocupar, conforme o Mapa de Pessoal em vigor no Município de Almodôvar: -----

- Inteligência emocional; -----
- Orientação para a colaboração; -----
- Orientação para a participação; -----
- Orientação para a segurança; -----
- Orientação para o Serviço Público; -----
- Orientação para os resultados; -----
- Realização e orientação para resultados. -----

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. -----

2. Valoração, classificação final e efeitos da aplicação dos métodos de selecção: -----

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação expressa até às centésimas, e será obtida através da aplicação das seguintes fórmulas, consoante os métodos de selecção aplicáveis: -----

Métodos de Selecção Gerais (artigo 36.º n.º 1 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): -----

OF = PC (100%) + AP (Apto/Não Apto) -----

Em que: -----

OF – Ordenação Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

Métodos de Selecção Específicos (artigo 36.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): --

OF = AC (40%) + EAC (60%) -----

Em que: -----

OF – Ordenação Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que tenha obtido



MUNICÍPIO DE ALMODÔVAR
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 01

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO, PARA UM ASSISTENTE OPERACIONAL DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – APOIO NO SERVIÇO DE ELITRICIDADE –
REF.C

um juízo de Não Apto, num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

A falta de comparência do candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à desistência do concurso.-----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Substituindo o empate, haverá a preferência de valoração o candidato/a com maior experiência profissional na área a que o procedimento se destina, seguindo-se o candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de conhecimento "Grau de conhecimentos técnicos demonstrados". -----

As deliberações foram tomadas por unanimidade e por votação nominal. -----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente acta, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri do Procedimento,

António José Matilde Francisco

Nuno Manuel Marques Varela

Ana Isabel Freira Barrenho