



Ata n.º 1

Handwritten signature in red ink, possibly reading 'Jus' or 'Jusé'.

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de um Assistente Operacional, a afetar ao Serviço de Obras e Trabalhos por Administração Direta da Divisão de Obras Municipais e Ambiente do Município da Lousã (área da mecânica)

— Ao trigésimo dia do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu-se o júri do procedimento concursal para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, de um Assistente Operacional, para exercer funções no Serviço de Obras e Trabalhos por Administração Direta da Divisão de Obras Municipais e Ambiente do Município da Lousã, composto por Paulo Rui Carvalhinho Oliveira, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente do Município da Lousã, na qualidade de presidente do júri, João Manuel da Rocha Sequeira, Assistente Operacional do Serviço de Obras por Administração Direta, da Divisão de Obras Municipais e Ambiente do Município da Lousã, na qualidade de 1.º vogal efetivo, e Diana Cristina Montenegro Ribeiro, Chefe da Unidade de Recursos Humanos, da Divisão de Administração e Finanças, na qualidade de 2.º vogal efetiva.-----

— A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação, e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento. -----

— Aberta a reunião, o Júri deliberou que os métodos de seleção, nos termos previstos nos n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral Trabalho em Funções Públicas conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicáveis aos candidatos identificados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP, serão como métodos de seleção obrigatórios a **Prova de Conhecimentos Prática (PCP)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, e aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, são aplicáveis os seguintes métodos de seleção: **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, sendo valorados nos seguintes termos:-----

— **a) Prova de Conhecimentos Prática (PCP):** que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas relacionadas com a exigência da função a que se destina o procedimento concursal, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova será de natureza prática, de carácter individual e consistirá na simulação de

Handwritten signature in pink ink.



tarefas inerentes à área da mecânica/mecatrónica (diagnóstico e análise crítica do estado dos componentes; desmontagem e/ou montagem de sistemas de travagem; identificação de órgãos mecânicos de um motor; sistemas de injeção; diagnóstico e reparação de avarias elétricas/eletrónicas), devendo ser realizadas com recurso às ferramentas de trabalho adequadas e em cumprimento das normas de segurança. A avaliação deste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores e os parâmetros a avaliar serão: a) Perceção e compreensão das tarefas; b) Qualidade da execução da tarefa; c) Celeridade na execução da tarefa; d) Grau de cumprimento das regras de segurança; e) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados. A classificação final da Prova de Conhecimentos Prática resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nos vários parâmetros, os quais serão valorados de acordo com os seguintes níveis classificativos: a) Tarefa excecionalmente bem executada: de 17 a 20 valores; b) Tarefa muito bem executada: de 13 a 16 valores; c) Tarefa razoavelmente bem executada: de 9 a 12 valores; d) Tarefa executada com falhas: de 5 a 8 valores; e) Tarefa mal executada ou não executada: até 4 valores. -----

----- **b) 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, podendo comportar uma ou mais fases; A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. -----

----- Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são aplicáveis os seguintes métodos:-----

----- **c) 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. Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$-----AC= (HL \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)-----$$

Em que:-----

---- HL - habilitações literárias;-----

---- FP – formação profissional;-----

---- EP – experiência profissional;-----

---- AD – avaliação de desempenho-----

---- Nas habilitações literárias (HL) os candidatos são graduados por: habilitação literária exigida (escolaridade obrigatória) ou escolaridade superior.-----

---- Na experiência profissional (EP) é avaliada experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em questão e ao grau de complexidade das mesmas, tendo por base de avaliação a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce/exerceu funções, sem as quais tais funções não serão valoradas.-----

---- Na formação profissional (FP), onde se pondera as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, pós-graduações e palestras e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções inerentes ao posto de trabalho, desde de que devidamente comprovadas. As mesmas apenas são consideradas quando comprovadas através de copia de respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que o respetivo certificado não conste o número de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias e um mês a cento e quarenta horas.-----

---- Na avaliação de desempenho (AD), será considerada a média aritmética simples da avaliação de desempenho relativa, no máximo, aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. No caso de os candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis é aplicável o disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. --

---- **d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos

postos de trabalho. O presente método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores.-----

---- Relativamente à **valoração final (VF)**: será a resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, avaliados de forma quantitativa, obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas e será expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas: -----

----- **$VF = (PCP \times 100\%) + (AP - \text{apto ou não apto}) \text{ ou } (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$** -----

---- Em que:-----

---- VF = Valoração Final;-----

---- PCP = Prova de Conhecimentos Prática;-----

---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;-----

---- AC = Avaliação Curricular;-----

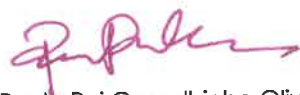
---- Deliberou o Júri que em situação de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios referidos anteriormente, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública, candidatos com mais habilitações literárias e candidato com mais experiência profissional.-----

---- Deliberou, ainda, o Júri que cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes e que a falta de comparência ou desistência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a exclusão do candidato ao procedimento.-----

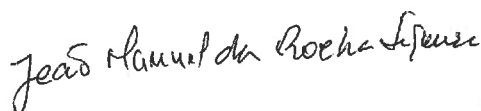
---- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

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

O JÚRI,



Paulo Rui Carvalhinho Oliveira



João Manuel da Rocha Sequeira



Diana Cristina Montenegro Ribeiro

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Operacional

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Superior à escolaridade obrigatória	20 pontos	
	Escolaridade obrigatória	16 pontos	
FP	≥ 100 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
EP	≥ 6 anos na área	20 pontos	
	≥ 3 anos e < de 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos na área	14 pontos	
	Sem experiência	10 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado ou na falta de avaliação de desempenho*	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

ação de desempenho por razões que não lhes são imputáveis.

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 45\%) + (AD \times 10\%)$$

em que:

FP - Apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividades específicas para que é aberto o procedimento, que sejam devidamente comprovados.

EP - correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, que se encontrem devidamente comprovadas.

AD - média aritmética das últimas avaliações atribuídas (até 3 anos), em que o candidato cumpriu ou executou as atribuições, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (comprovada por declaração entidade patronal)

Classificação

O Juri

Observações

- Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

