



## Ata n.º 1

### **Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria de assistente operacional**

----- Ao vigésimo primeiro dia do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento interna de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria assistente operacional, a afetar à Unidade de Educação da Divisão de Desenvolvimento Social e Económico, composto por Carlos Manuel Monteiro Baptista, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Económico, na qualidade do presidente do júri, Fátima Gracinda Gonçalves dos Santos da Costa, Técnica Superior da Unidade de Educação da Divisão de Desenvolvimento Social e Económico, na qualidade de 1.ª vogal efetiva, e Diana Cristina Montenegro Ribeiro, Chefe da Unidade de Recursos Humanos da Câmara Municipal da Lousã, na qualidade de 2.ª vogal efetiva.-----

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

----- Aberta a reunião, o Júri deliberou que os métodos de avaliação obrigatórios, 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, os métodos de seleção aplicável aos candidatos identificados no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, serão como métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos Escrita e Oral (PCEO) e 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)**, são valorados nos seguintes termos:-----

**a) Prova de Conhecimentos Escrita e Oral (PCEO)**, que visa 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. O presente método de seleção será

avaliado numa escala de 0 a 20 valores. É composto por duas provas uma de natureza escrita e a segunda de natureza oral.

i) A parte escrita da prova será de natureza teórica, individual, em suporte de papel, e será constituída por questões de escolha múltipla e ou desenvolvimento. Terá uma duração máxima de 60 minutos, de consulta, mas não será permitido o uso de qualquer dispositivo eletrónico, incluindo telemóvel.

ii) A parte oral da prova será de natureza teórico-prática, individual e terá uma duração máxima de 30 minutos.

A prova versará sobre as seguintes matérias:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua redação atual) – Capítulo III – Artigos 1 a 6; artigos 23.º a 62.º;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua redação atual) - Artigos 45.º a 51.º; artigos 70.º a 76.º; Artigos 79.º a 91.º; Artigos 108.º a 143.º; Artigos 176.º a 193.º.
- O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Código de Ética e Conduta Profissional do Município da Lousã- Edital n.º 335/2020, 2ª série DRE, n.º 46 de 20 de março;
- Regulamento Interno da Organização dos Serviços Municipais do Município da Lousã
- Regulamento n.º 88-A/2022, 2ª série DRE, n.º 19 de 27 de janeiro.
- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas da Lousã, disponível em <https://escolas.aglousa.com/>.

— **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):** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. Na avaliação curricular serão

considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e far-se-á pela aplicação da grelha que se constitui como Anexo I à presente Ata, 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:

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EPE \times 25\% + EPG \times 20\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:-----

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

---- FP – formação profissional;-----

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

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

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

---- 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, sendo designada de Experiência Profissional Específica (EPE). Será, ainda, avaliada e valorada como Experiência Profissional Geral (EPG) a experiência que não integre a experiência específica, mas que tenha alguma incidência na atividades inerentes ao posto de trabalho.-----

---- 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 dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhe são imputáveis é aplicável o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º 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:-----

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

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

----- VF = Valoração Final;-----

----- PCEO = Prova de Conhecimentos Escrita e Oral;-----

----- 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.-----

---- Deliberou, também, o Júri que em caso de falta de comparência ou desistência dos candidatos às provas de natureza escrita e oral, que compõem o método de seleção Prova de Conhecimentos Escrita e Oral (PCEO), determina a exclusão do candidato ao procedimento, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.-----

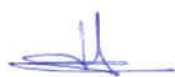
---- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

---- 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,**



Carlos Manuel Monteiro Baptista



Fátima Gracinda Gonçalves dos Santos da Costa



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       | EPG | ≥ 6 anos                                         | 20 pontos |                      |
|          |     | ≥ 3 anos e < de 6 anos                           | 16 pontos |                      |
|          |     | < 3 anos                                         | 14 pontos |                      |
|          |     | Sem experiência                                  | 10 pontos |                      |
|          | EPE | ≥ 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  |                      |

\* No caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho por razões que não lhes são imputáveis.

$$AC = (HL \times 20\%) + (FP \times 25\%) + (EPE \times 25\% + EPG \times 20\%) + (AD \times 10\%)$$

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 e outras que tenha alguma incidência na atividades inerentes ao posto de trabalho.

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