



Leitões  
P  
sf

## Ata nº 1 - Definição de Critérios

### **Procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional para a Divisão de Ação Social, Educação e Saúde, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Penacova para o ano 2024.**

Aos vinte dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pela Chefe da Divisão do Município de Penacova, Catarina Isabel Cavalheiro da Silva Guedes, como presidente, pela Técnica Superior da Divisão de Ação Social, Educação e Saúde do Município de Penacova, Lília Solange Rodrigues Vilas, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior Jurista do Município de Penacova, Sandra Elisabete Martins de Melo como vogais efetivos, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de 28 de maio do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas na alínea 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho do Senhor Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado no nº 5 do artigo 56.º conjugado com o nº 6 do artigo 36.º ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, foram fixados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; Prova de Conhecimentos, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica (AP), para os restantes candidatos.

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do artigo 21º da Portaria, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção.

**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 no último biénio avaliado. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD).

- **Habilitação Académica (HA)**
  - De grau superior às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira - 20 valores.
  - De grau igual ou equivalente às exigidas à data da integração do trabalhador na carreira - 18 valores.

- **Formação Profissional (FP)** – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Mais de 100 horas de formação – 20 valores
- Até 100 horas de formação – 18 valores
- Até 50 horas de formação – 15 valores
- Até 21 horas de formação – 12 valores
- Sem formação relevante para o posto de trabalho – 5 valores

Só será contabilizado como tempo de formação as horas que se encontrem devidamente comprovadas.

- **Experiência Profissional (EP)** - incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho:

- Mais de 20 anos de experiência – 20 valores
- De 16 a 20 anos de experiência – 19 valores
- De 14 a 16 anos de experiência – 18 valores
- De 12 a 14 anos de experiência – 17 valores
- De 8 a 12 anos de experiência – 16 valores
- De 6 a 8 anos de experiência – 15 valores
- De 4 a 6 anos de experiência – 14 valores
- De 2 a 4 anos de experiência – 13 valores
- Até 2 anos de experiência – 10 valores
- Sem experiência relevante para o posto de trabalho – 0 valores

- **Avaliação de Desempenho (AD)**
- Desempenho relevante – 20 valores
- Desempenho adequado – 15 valores
- Desempenho inadequado – 8 valores

Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período, será atribuída a classificação de 14 valores.

Este método de seleção é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = (HA \times 15\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 10\%)$  e será valorado em 50%.

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:  $EAC = (A+B+C+D) / 4$ , e será valorada em 50%.

Competências avaliadas:

- a) **Orientação para o Serviço Público:** capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- b) **Adaptação e Melhoria Contínua:** capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- c) **Iniciativa e Autonomia:** capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- d) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.



Leia Vítor  
SD

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia os 4 comportamentos da competência;
- 16 valores — o candidato evidencia 3 comportamentos da competência;
- 12 valores — o candidato evidencia 2 comportamentos da competência;
- 8 valores — o candidato evidencia apenas 1 comportamento da competência;
- 4 valores — o candidato não evidencia comportamentos da competência.

**Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. A valoração deste método de seleção é de 50%, será de realização individual, é eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, terá a duração máxima de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância, será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e consistirá em prova escrita de realização individual, com quinze questões de escolha múltipla (valoradas com um ponto cada) e uma questão de resposta livre (valorada em 5 pontos), com consulta de legislação não anotada, facultada aos candidatos, sob os seguintes conteúdos:

- a) Lei nº 35/2014, de 20 de junho na versão atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, que regula o SIADAP;
- c) Questões de Língua Portuguesa e Cultura Geral;
- d) Questão de resposta livre.

**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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação 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. Será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de ordenação final dos métodos de seleção.

**Ordenação Final (OF)** é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, consoante a situação do candidato:

- a)  $OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$
- b)  $OF = (PC \times 50\%) + (EAC \times 50\%) +$  Menção de Apto na AP

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica.

**CrITÉrios de ordenação preferencial:** em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1º Os candidatos com maior número de anos de experiência em funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar;
- 2º Os candidatos com menor idade.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do nº. 1, do artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa



da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto 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.

Deliberou também solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e/ou experiência profissional) e o curriculum vitae.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Catarina Isabel Cavalheiro da Silva Guedes

Lília Solange Rodrigues Vilas

Sandra Elisabete Martins de Melo