

ACTA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

**CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE
OPERACIONAL, ÁREA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS**

(DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO)

----- Ao terceiro dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 16:00 horas, no Edifício dos Paços do Concelho da Câmara Municipal de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de dois postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do ano de 2025 deste município, na carreira e categoria de assistente operacional, área de auxiliar de serviços gerais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com a presença dos seguintes membros do Júri: -----

----- Josete Gerardo Augusto Sobral, Técnica Superior, na qualidade de presidente, Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Célia Maria Martinho Aguiar Santos Rodrigues, Assistente Técnica de Município de Sernancelhe, na qualidade de 2.ª vogal efetiva. -----

----- Esta reunião teve como objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, à sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º e n.º 1 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

----- Assim, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da referida Portaria, deliberou o júri por unanimidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação nos seguintes termos. ----

----- Na avaliação ter-se-á em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho, conforme previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetiva caracterização do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Sernancelhe de 2025 e do Regulamento da Organização dos serviços Municipais (ROSM), ou seja, o exercício de funções de natureza executiva de carácter manual ou mecânico

enquadradas em diretivas definidas executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente trabalhos de limpeza e manutenção de espaços e bens, na área de saúde. -----

----- Nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP, a descrição de funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores de outras funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional. -----

----- Nos termos do disposto no n.º 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes: -----

----- Para candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado, detentores da categoria a que se destina o procedimento, e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no caso de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, na categoria, os métodos de seleção serão: a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----- Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão: a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP). -----

----- Será aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção complementar: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----- **A Prova de Conhecimentos:** 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

Aguiar

língua portuguesa, tendo uma ponderação de 60% da valoração final, sendo adotada uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham a classificação inferior a 9,5 valores ficam excluídos. A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta de legislação, desde que não comentada e anotada e efetuada em suporte de papel e terá a duração de 60 minutos, com 15 (quinze) minutos de tolerância. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos e será constituída por 10 questões de escolha múltipla, sendo valorada cada resposta com 2 (dois) valores.

As questões da prova de conhecimentos versarão sobre a seguinte legislação:

- . Constituição da República Portuguesa na sua versão atual;
- . Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua versão atual;
- . Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atual;
- . Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual;
- . Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual;
- . Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atual;
- . Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atual;
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (ROSM);
- . Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua versão atual.
- . Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

---- **A Avaliação Psicológica:** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as), 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 (a) próprio (a) candidato (a), sob pena de quebra do dever de sigilo. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham a menção de Não Apto e será aplicada aos candidatos que obtenham no mínimo uma valoração no método de seleção Prova de conhecimentos 9,50 (nove vírgula cinco) valores. -----

---- **A 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 terá uma duração máxima de 45 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências a seguir indicadas e o método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

Em que as competências a avaliar são as seguintes:

- Planeamento e Organização;
- Comunicação;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Tolerância à Pressão e Contrariedades;
- Relacionamento Interpessoal;
- Conhecimentos Especializados e Experiência;

----- Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

- 20 valores: O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais de competências;
- 16 valores: O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais de competências;
- 12 valores: O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais de competências;
- 8 valores: O candidato apenas evidencia 1 indicador comportamental da competência.
- 4 valores: O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

---- **Avaliação Curricular:** Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou nível de qualificação, a experiência profissional a formação profissional, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida,

incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Este método terá a ponderação de 40% da valoração final e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), com expressão na seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

A Habilitação Académica (HA) será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

---- Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho – 18 (dezoito) valores;
---- Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 (vinte) valores; -----

----- Na Formação Profissional (FP) serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional a prover e obtidas nos últimos 3 anos. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valoradas. São consideradas ações comprovadas por certificado 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 será avaliado numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

Formação profissional com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores;
Formação profissional com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores;
Formação profissional com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores;
Formação profissional com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores;
Formação profissional com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores;
Formação profissional com duração superior a 100 horas: 20 valores;

---- A Experiência Profissional (EP) é avaliada tendo em consideração o exercício de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sob pena de não ser contabilizado como tempo de experiência profissional, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

Menos de 1 ano de experiência - 10 valores;

Entre 1 e < 2 anos de experiência - 12 valores;

Entre 2 e < 3 anos de experiência - 14 valores;

Entre 3 e < 5 anos de experiência - 16 Valores;

Entre 5 e 10 anos de experiência - 18 valores;

Mais de 10 anos de experiência – 20 valores.

---- A Avaliação Desempenho (AD) será ponderada a avaliação relativo ao último período de avaliação em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Inadequado – 8 valores;

Adequado – 12 valores;

Relevante – 16 valores;

Excelente – 20 valores

A não existência de avaliação de desempenho será considerado com 10 valores

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD), integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto. -----

15- Valoração Final e Classificação: Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética simples ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula: -----

CP
Cageiro
B

$$OF = (PC \times 60\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 40\%).$$

Em que:

OF – Ordenação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo)

Ou

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%).$$

Em que:

OF – Ordenação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

---- Critério de desempate: Em situação de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Se mesmo assim permanecer o empate, desempata-se pela maior experiência profissional relacionada com a função e em seguida pela maior formação profissional. -----

---- Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos, os/as candidatos/as que: -----

a) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; -----

b) no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;

c) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final; -----

d) que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção – Avaliação Psicológica. -----

----- Exclusão e notificações dos candidatos: -----

Os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia dos interessados e as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas para o endereço eletrónico constante do formulário de candidatura, ou nos casos em que não seja possível, por carta registada. -----

----- No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário que se encontra disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Sernancelhe em www.cm-sernancelhe.pt. -----

----- Os candidatos admitidos/aprovados serão convocados/notificados, com indicação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, em conformidade com o disposto no art.º 6.º da Portaria. -----

----- A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://www.cm-sernancelhe.pt>.

----- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e publicitada na página eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>.

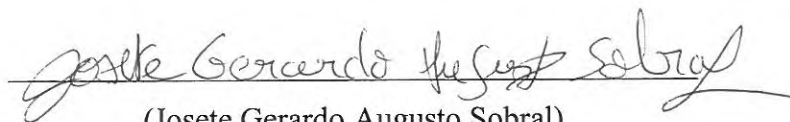
----- A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal disponibilizando-se na pagina eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>.

----- Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

----- As deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

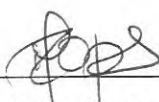
----- E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vais ser assinada por todos os elementos do júri. -----

A Presidente do Júri



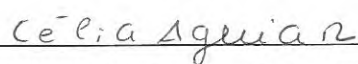
(Josete Gerardo Augusto Sobral)

A 1.^a Vogal Efetiva



(Ana Cristina Sobral Lopes)

A 2.^a Vogal Efetiva



(Célia Maria Martinho Aguiar Santos Rodrigues)