



## MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL

**Ata de definição de critérios do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 lugares de assistente operacional (cantoneiro de vias)**

### ATA Nº 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO DE VIAS

Aos três de julho de dois mil e vinte três, pelas nove horas e trinta minutos, na Sala de Reuniões do Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 2 lugares de assistente operacional (cantoneiro de vias) conforme despacho do Presidente da Câmara de dois de Junho de dois mil e vinte três e deliberação de Câmara de onze de maio de dois mil e vinte e três, constituído pelo Presidente — João Manuel Nunes Mendes, Diretor de Departamento de Administração Geral e Finanças, 1.º Vogal efetivo — José João da Fonseca Saraiva, Encarregado Operacional que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e 2.º Vogal efetivo — António Alcino Gouveia Rodrigues de Brito, Encarregado Operacional, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Os métodos de seleção, previstos no artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão os seguintes:

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:

Não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1) Prova prática de conhecimentos, onde os concorrentes executarão as tarefas que lhe forem ordenadas pelo júri, tarefas que simularão situações em tudo semelhantes às do trabalho que irá ser desempenhado nas funções a que concorre, sendo avaliados a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, tendo a duração máxima de 20 minutos, designadamente limpeza de uma valeta e preparação de uma berma, utilizando instrumentos, ferramentas e máquinas adequadas. A prova será valorada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.:

2) A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, conforme nº 2 do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

O perfil de competências é o seguinte:  
Orientação para o serviço público;  
Trabalho de Equipa e Cooperação;  
Iniciativa e autonomia;  
Adaptação e melhoria contínua;  
Responsabilidade e compromisso com o serviço.

ABL  


O Júri poderá atribuir classificações intermédias, nos casos em que os conhecimentos demonstrados pelos candidatos se situem entre duas pontuações distintas.

Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

A Ordenação final e respetiva classificação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será obtida numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, através da seguinte fórmula:

$$CF = (PEC \times 100\%) + (AP \times Apto)$$

Sendo:

CF = Classificação Final;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

Caso surjam candidatos:

- 1) A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- 2) Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção consistirão em:

- 1) Avaliação Curricular (50%)

Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho obtida.

Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos, desde que se encontrem devidamente comprovados:

- a) Habilitação Académica (HA)
- b) Formações Profissional (FP)
- c) Experiência Profissional (EP)
- d) Avaliação do Desempenho (AD)

Classificação da Avaliação Curricular: A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,40 EP + 0,20 AD em que:

AC = Avaliação Curricular;  
HA = Habilitação Acadêmica;  
FP = Formação Profissional;  
EP = Experiência Profissional;  
AD = Avaliação do Desempenho.

Sendo:

HA= Habilitação Acadêmica — onde se pondera a titularidade de um grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura — 19 valores;  
Habilitações acadêmicas de grau superior ao exigido à candidatura — 20 valores;

FP = Formação Profissional — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem participações em ações de formação — 0 Valores  
Até 7 horas de formação — 10 Valores  
Até 35 horas de formação — 15 Valores  
Até 70 horas de formação — 18 Valores  
Mais de 70 horas de formação — 20 valores

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência profissional – 0 valores;  
Com experiência profissional relevante – 10 valores acrescidos de:

Até 1 Ano — 2 valores  
De 1 a 2 anos — 4 valores  
De 2 a 3 anos — 6 valores  
Mais de 4 anos — 10 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio – 10 valores.

Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, artigo 37.º, na sua atual redação ao:

Desempenho Inadequado — 8 valores  
Desempenho Adequado — 15 valores  
Desempenho Relevante — 20 valores

2) Entrevista de Avaliação de Competências (50 %) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação atenderá aos seguintes níveis classificativos: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), serão considerados os seguintes elementos que serão contabilizados na percentagem de 20 % cada um:

Orientação para o serviço público;  
Trabalho de Equipa e Cooperação;  
Iniciativa e autonomia;  
Adaptação e melhoria contínua;  
Responsabilidade e compromisso com o serviço.

A37  
17



A Ordenação final e respetiva classificação final dos candidatos serão obtidas numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

Carácter eliminatório/exclusão – Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enumerada, sendo excluídos/as do procedimento, os/as candidatos/as que não compareçam à aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte. A falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, uma vez que o Município terá de recorrer à prestação de serviços externos para a realização do método de seleção Avaliação Psicológica.

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Na eventualidade de continuar a subsistir a igualdade de valorações, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

O candidato com mais tempo de experiência em funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, devidamente comprovada;

O candidato com maior n.º de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho, devidamente comprovada;

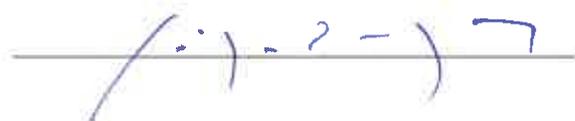
O candidato com habilitação literária superior e devidamente comprovada.

Mais deliberou o Júri aprovar as seguintes fichas que se anexam, e que fazem parte integrante da presente ata: Ficha de Classificação da Prova Prática de Conhecimentos; Ficha de Avaliação Curricular e Ficha de Apuramento de Classificação Final.

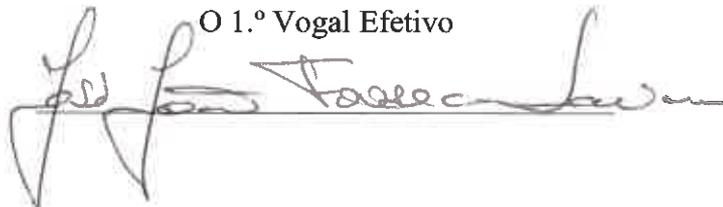
Todas as deliberações foram tomadas por maioria e por votação nominal.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovado por unanimidade e vai ser assinada pelos membros efetivos do júri do presente concurso

O Presidente do Júri



O 1.º Vogal Efetivo



O 2.º Vogal Efetivo

