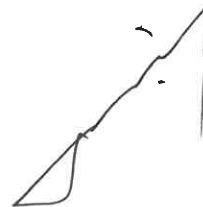




Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Limpeza) – Refª A, previsto no Mapa da Câmara Municipal de Penacova para o ano 2024.

Júri: Refª A (Limpeza) - Presidente: Sérgio Jorge Guedes da Silva Godinho, Coordenador dos Serviços de Desporto do Município de Penacova;  
Vogais efetivos: Cláudia Filipa Cerveira Paredes, Técnica Superior (Desporto) do Município de Penacova, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Luís Miguel Fonseca Ferreira, Assistente Operacional do Município de Penacova;



## Ata nº 1 - Definição de Critérios

Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Coordenador dos Serviços de Desporto e Juventude Sérgio Jorge Guedes da Silva Godinho, como presidente, pela Técnica Superior Cláudia Filipa Cerveira Paredes e pelo Assistente Operacional Luís Miguel Fonseca Ferreira, como vogais, nomeados por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penacova, datado de 19 de março 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 e Entrevista de Avaliação de Competências – 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 Prática e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de Avaliação Psicológica, 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).

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:

$$AC = (HA \times 25 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$$

#### 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)

- Mais de 60 horas – 20 valores
- De 46 a 60 horas – 15 valores
- De 16 a 45 horas – 10 valores
- De 1 a 15 horas – 5 valores
- Sem formação relevante para o posto de trabalho – 0 valores

#### Experiência Profissional (EP)

- Mais de 10 anos de experiência – 20 valores
- De 6 a 10 anos de experiência – 15 valores
- De 3 a 6 anos de experiência – 10 valores
- De 1 a 3 anos de experiência – 5 valores
- Sem experiência relevante para o posto de trabalho – 0 valores

#### Avaliação de Desempenho (AD)

- Desempenho excelente – 20 valores
- Desempenho relevante – 18 valores
- Desempenho adequado – 15 valores
- Ausência de avaliação não imputável ao candidato – 12 valores
- Desempenho inadequado – 8 valores
- Ausência de avaliação imputável ao candidato – 0 valores

Prova de Conhecimentos Prática (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. A valoração deste método de seleção é de 45%, será de realização individual, é eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores e terá os seguintes parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa
- Qualidade de realização
- Celeridade na execução
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados



Cada parâmetro será valorado nos seguintes termos:

- 20 valores — o candidato evidencia nível excelente nos parâmetros;
- 16 valores — o candidato evidencia nível elevado nos parâmetros;
- 12 valores — o candidato evidencia nível adequado nos parâmetros;
- 8 valores — o candidato evidencia nível reduzido nos parâmetros;
- 4 valores — o candidato evidencia nível insuficiente nos parâmetros.

Prova de Conhecimentos sob a forma prática, com a duração máxima de 30 minutos, que consistirá na execução de tarefas de limpeza dos espaços afetos ao Serviço de Desporto, utilizando para o efeito as ferramentas e equipamentos manuais e/ou elétricos necessários. A prova será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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:  $EAC = (A+B+C+D) / 4$ .

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.

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.



Câmara Municipal

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 valorado em 30% e 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 classificação 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 será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, consoante a situação do candidato:

a)  $OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

b)  $OF = (PC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (AP \times 30\%)$

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

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 preferéncia de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista de Avaliação de Competéncias;
- 2.º 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 n.º 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 serviço, 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, competéncia ou atividade idéncias 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 tambéem solicitar documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiéncia profissional) e o curriculum vitae.



Câmara Municipal

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

O JÚRI:

Sérgio Jorge Guedes da Silva Godinho

Cláudia Filipa Cerveira Paredes

Luis Miguel Fonseca Ferreira