



## ATA Nº1

*Armando José Rodrigues Corregaita*  
*AAH*

### **ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA).**

Aos seis dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, na sede da Junta de Freguesia, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Chefe de Divisão, em regime de substituição, da Câmara Municipal de Lagos, Ana Rita Escolástico da Silva Alves Pico, pela Assistente Técnica, Lúcia Maria dos Santos Amores, e pelo Assistente Operacional, Armando José Rodrigues Corregaita, nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de Odiáxere em 19/10/2023, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas práticas de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o mesmo deliberado, por unanimidade, o seguinte:

#### **A – MÉTODOS DE SELEÇÃO**

##### **A1:**

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção avaliação psicológica e prova prática de conhecimentos:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

**a) Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é avaliada através de menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

**b) Prova prática de conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função.

Esta prova consistirá do seguinte:

- Realização de corte/remoção de ervas infestantes, com recurso a meios mecânicos (roçadora e enxada) e manuais. Duração: 1 hora
- Abertura de coval, utilizando meios mecânicos e manuais. Duração – 2 horas.

A prova é classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A = Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C = Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

*Adilson  
Apoio Administrativo  
AAh*

A classificação resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$\text{Prova prática de conhecimentos (PC)} = A + B + C + D$$

A ordenação final será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da ponderação dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AP(Apto)} + \text{PC}$$

#### **A2:**

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção obrigatórios, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

**a) Avaliação Curricular (AC)** – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = \text{HA} \times 10\% + \text{FP} \times 30\% + \text{EP} \times 50\% + \text{AD} \times 10\%$$

Em que:

- HA**= habilitações académicas;
- FP**= formação profissional;
- EP**= experiência profissional;
- AD**= avaliação de desempenho.



Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação acadêmica **(HA)**:

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) Para o fator formação profissional **(FP)**, considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 60h – 2,5 valores cada;

3) A experiência profissional **(EP)** terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a 1 ano – 1 valor

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 4 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores;

Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

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

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho **(AD)**, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho inadequado – 8 valores;

Desempenho adequado – 14 valores;

Desempenho relevante – 18 valores;

Desempenho excelente – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

**b) 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. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Realização e orientação para os resultados;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Orientação para a segurança;
- Orientação para o serviço público.

Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, numa escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da entrevista de avaliação de competências: 1 hora.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AC} \times 40\% + \text{EAC} \times 60\%$$

#### **B – ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:**

Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento e não sendo aplicado o método de seleção seguinte, ao candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou obtenha um juízo de *Não Apto* na avaliação psicológica ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º Residência na área do concelho de Lagos.

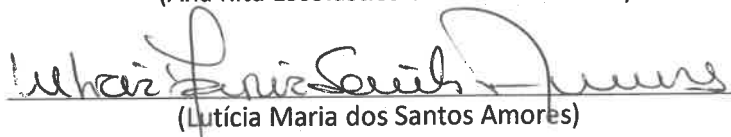
E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata.

A Presidente do Júri,



(Ana Rita Escolástico da Silva Alves Pico)

A 1.º Vogal,



(Lúcia Maria dos Santos Amores)

O 2.º Vogal,



(Armándo José Rodrigues Corregaita)