



Oliveira do Bairro câmara municipal

**Ata n.º 1**  
**Procedimento Concursal n.º 11/PCC/2023**

**Métodos de seleção**

Aos sete dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Ação Educativa, por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 4 de agosto de 2023, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. \_\_\_\_\_

O Júri do Procedimento concursal deliberou, por unanimidade, o seguinte: \_\_\_\_\_

- 1 - Requisitos de Admissão: Formação académica, mínima de escolaridade obrigatória; \_\_\_\_\_
- 2 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugada com o artigo 17.º e o n.º 2 do art.º 18 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP) complementados pelo método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). \_\_\_\_\_

Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (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), desde que não expressem, por escrito, no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). \_\_\_\_\_

- 2.1 - Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função, expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, revestindo a forma escrita, com duração de 60 minutos, com uma tolerância de 15 minutos, incidindo sobre as seguintes matérias: \_\_\_\_\_
  - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – art.º 45.º a art.º 55.º; art.º 70.º a art.º 76.º e art.º 101.º a art.º 143.º; \_\_\_\_\_
  - Código do Trabalho – (art.º 197.º a art.º 202.º; art.º 212.º a art.º 217.º; art.º 232.º a art.º 238.º; art.º 252.º a art.º 255.º; \_\_\_\_\_
  - ACEP n.º 41/2021 – Acordo Coletivo de Empregador Público; \_\_\_\_\_
  - Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Oliveira do Bairro, aprovado pelo conselho Geral de Educação do Agrupamento e Escolas de Oliveira do Bairro, em 26 de junho de 2017; -

*JH Pires*  
*Revisor*



Oliveira do Bairro câmara municipal

- Código Disciplinar do Agrupamento e Escolas de Oliveira do Bairro – versão aprovada pelo conselho Pedagógico, em 2 de novembro de 2018; \_\_\_\_\_

- Perfil dos alunos do Século XXI - Perfil dos alunos á saída da escolaridade obrigatória . Versão de fevereiro de 2017;

- Decreto Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro na sua atual redação \_\_\_\_\_

2.1.1. – A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valoração final de 70%. \_\_\_\_\_

2.2 - **Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência as competências, Orientação para o Serviço Público, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Tolerância à pressão e contrariedades e Orientação para a Segurança motivação para o trabalho, e é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.; \_\_\_\_\_

2.3 - **Avaliação Curricular (AC):** visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 70%, obtida de acordo com os seguintes subfactores: \_\_\_\_\_

2.3.1 - **Habilitações literárias (HL):** avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida: \_\_\_\_\_

Escolaridade obrigatória - 18 valores; \_\_\_\_\_

Superior à escolaridade obrigatória - 20 valores; \_\_\_\_\_

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. \_\_\_\_\_

2.3.2 - **Experiência profissional (EP):** avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, avaliados da seguinte forma: \_\_\_\_\_

Sem experiência – 0 valores; \_\_\_\_\_

Experiência profissional inferior a 3 anos – 10 valores; \_\_\_\_\_

Experiência profissional  $\geq 3$  anos e  $< 4$  anos – 12 valores; \_\_\_\_\_

Experiência profissional  $\geq 4$  anos e  $< 5$  anos – 14 valores; \_\_\_\_\_

*Amiz*  
*11*  
*Ass. Sup*



Oliveira do Bairro câmara municipal

Experiência profissional  $\geq 5$  anos e  $< 6$  anos – 16 valores; \_\_\_\_\_

Experiência profissional  $\geq 6$  anos e  $< 7$  anos – 18 valores; \_\_\_\_\_

Experiência profissional  $\geq 7$  anos – 20 valores \_\_\_\_\_

2.3.3. - Formação profissional (FP): Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados 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, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. A valorização será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas das ações de formação frequentadas, nos seguintes termos: \_\_\_\_\_

Sem formação – 0 valores; \_\_\_\_\_

Formação com duração total até 80 horas - 3 valores; \_\_\_\_\_

Formação com duração total de 81 horas a 100 horas - 6 valores; \_\_\_\_\_

Formação com duração total de 101 horas a 150 horas- 10 valores; \_\_\_\_\_

Formação com duração total de 151 a 200 horas- 15 valores; \_\_\_\_\_

Formação com duração total de mais 201 horas- 20 valores; \_\_\_\_\_

A classificação neste subfactor não pode ultrapassar os 20 valores. \_\_\_\_\_

2.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação (Biénio de 2019/2020) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: \_\_\_\_\_

Desempenho inadequado - 0 valores; \_\_\_\_\_

Desempenho adequado - 12 valores; \_\_\_\_\_

Desempenho relevante - 16 valores; \_\_\_\_\_

Desempenho excelente - 20 valores; \_\_\_\_\_

2.3.2.4 - Face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º Portaria 233/2022, de 9 de setembro, é atribuída uma pontuação de 12 valores ao candidato que não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar (último período de avaliação - Biénio de 2019/2020), desde que apresentem documento comprovativo emitido pelo respetivo serviço de origem, mencionando tal facto. \_\_\_\_\_

2.3.2.5 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa. \_\_\_\_\_

2.3.2.6 – A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: \_\_\_\_\_

*Handwritten signature*



Oliveira do Bairro câmara municipal

AC = (35% x HL) + (15% x FP) + (40% x EP) + (10% x AD) -----

2.4 – Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa determinar e avaliar mediante uma relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as capacidades profissionais e pessoais do candidato, as quais se encontram vertidas nas competências constantes do perfil de competências e que em seguida se reproduzem: -----

**A Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

A1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa; -----

A2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações; -----

A3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos;

A4. Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos; -----

**B Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

B1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; -----

B2. Responde com prontidão e com disponibilidade;

B3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho; -----

B4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo; -----

**C Tolerância à pressão e contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional: -----

C1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; -----

C2. Responde com prontidão e com disponibilidade; -----

C3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais; -----

C4. Aceita as críticas e contrariedades; -----

**D Orientação para a Segurança:** capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais: -----

D1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho; -----

D2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros; -----

*Handwritten signature and initials*



Oliveira do Bairro câmara municipal

D3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente; \_\_\_\_\_

D4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança; \_\_\_\_\_

2.4.1 – Para avaliar cada competência será utilizada a seguinte metodologia: \_\_\_\_\_

Não demonstra nenhum comportamento associado à competência em avaliação—0,00 valores

Demonstra 1 dos comportamentos associado à competência em avaliação ———1,25 valores

Demonstra 2 dos comportamentos associado à competência em avaliação ———2,50 valores

Demonstra 3 dos comportamentos associado à competência em avaliação ——— 3,75 Valores

Demonstra 4 dos comportamentos associado à competência em avaliação ——— 5,00 Valores

2.4.2 – A classificação a atribuir a cada candidato será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração final de 30%, e resultará da seguinte fórmula: \_\_\_\_\_

EAC = A + B + C + D \_\_\_\_\_

2.5 - Os candidatos que compareçam ao(s) método(s) de seleção com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o(s) método(s) de seleção, considerando como motivo de exclusão a não comparência ao método. \_\_\_\_\_

3 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou de Não apto, num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. \_\_\_\_\_

4 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente a 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 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:

CF (classificação final) = (70% x PC) + (30% x EAC) ou \_\_\_\_\_

CF (classificação final) = (70% x AC) + (30% x EAC), \_\_\_\_\_

conforme o especificado no ponto 2.1. \_\_\_\_\_

5 –Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: \_\_\_\_\_

1.º melhor classificação obtida na competência Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; \_\_\_\_\_

2.º melhor classificação obtida na competência: Orientação para a Segurança; \_\_\_\_\_

3.º melhor classificação obtida na competência: Tolerância à pressão e contrariedades; \_\_\_\_\_

6 - Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, têm carácter eliminatório, pelo que, é excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como o que obtenha um resultado de “Não Apto” e ainda o que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção. \_\_\_\_\_

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata

121  
Assinada



Oliveira do Bairro câmara municipal

que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. \_\_\_\_\_

**Presidente do Júri:**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Clélia'.

Clélia da Conceição Silva Nogueira, Chefe de Divisão

**Vogais Efetivos:**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Joana Raquel'.

Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fátima Rosário'.

Fátima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho, Técnica Superior, na ausência do vogal efectivo