

**ATA Nº1**

**ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL. -----**

-----Ao décimo quinto dia do mês de setembro, de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do concurso em epígrafe, aberto por deliberação favorável do Órgão Executivo de 05/09/2024, constituído pelos seguintes membros: Presidente do júri: Carlos Miguel Laranjeira Luís, Chefe de Divisão de Turismo, Cultura e Ambiente, em substituição de Paula Cristina Barata Joaquim, chefe de Divisão de Planeamento e Coordenação Estratégica, que se encontra ausente ao serviço. -----

-----**Vogais Efetivos:** 1º- Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora da subunidade Administrativa e Recursos Humanos e 2º - Ana Lúcia Mateus Francisco, Técnica Superior, em substituição de Maria Manuela dos Santos Ramos Brito, Técnica Superior, também, ausente ao serviço. -----

-----A presente reunião teve como objetivo proceder a fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o previsto no nº2, do artº9, da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação no presente procedimento concursal de recrutamento. -----

-----Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.-----

-----No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do acima disposto, o órgão deliberou, proceder ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. -----

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

-----Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais a que está sujeito o procedimento concursal comum para a administração pública, os métodos de seleção a aplicar serão os estipulados nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por portaria, tendo o júri deliberado, por unanimidade, aplicar: -----

-----**A.** Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento e execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, abrangidos pelo nº2 do artº36 da Lei 35/2014, de 20/6, os métodos de seleção são os seguintes: -----

**1. Avaliação Curricular (AC)** -----

**2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** -----

-----Os candidatos referidos em A, poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 3 e 4, caso declarem, por escrito, a opção por esses métodos, conforme n.º 3 do artigo 36º da LTFP. -----

-----**B.** Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho descrita no aviso de abertura, ou candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, são aplicados os seguintes métodos de seleção: -----

-----**3. Prova de Conhecimentos (PC)** -----

-----**4. Avaliação Psicológica (AP)** -----

-----**5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).** -----

-----**MÉTODOS DE SELEÇÃO**-----

-----**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**-----

-----A avaliação curricular prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, e alínea c), número 1 do artigo 17º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros. -----

-----**Habilitações Académica (HA);**-----

-----**Formação Profissional (FP);**-----

-----**Experiência Profissional (EP);**-----

-----**Avaliação de Desempenho (AD);**-----

-----A Avaliação Curricular é traduzida na seguinte fórmula:-----

-----**AC= (AH+FP+EP+AD) /4.**-----

-----**Habilitações Literárias (AH).**-----

-----Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores-----

-----Superior ao nível de escolaridade exigido – 20 valores-----

-----**Habilitações Literárias (AH).**-----

-----Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores-----

-----Superior ao nível de escolaridade exigido – 20 valores-----

-----**Formação Profissional (FP).**-----

-----Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o completo, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência

de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover. -----

-----Sem ações de formação – 10 valores. -----

-----Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover – 10 + 1 valor por cada ação até ao limite de 20 valores. -----

-----**Experiência Profissional (EP).** -----

-----Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao cargo a prover. -----

-----Sem experiência – 10 valores.-----

-----< 1 ano – 12 valores.-----

-----De 1 ano até 3 anos – 13 valores.-----

-----De 4 a 6 anos – 14 valores.-----

-----De 7 a 9 anos – 16 valores.-----

-----De 10 a 15 anos – 18 valores.-----

-----Superior a 15 valores – 20 valores. -----

-----**Avaliação de Desempenho (AD)**, em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação: -----

-----Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

-----Desempenho Adequado/Regular – 12 valores; -----

-----Desempenho Bom - 14 valores; -----

-----Desempenho Relevante/Muito Bom – 16 valores -----

-----Reconhecimento de Excelente – 20 valores. -----

-----O júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, nos termos acima. -----

## -----2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS-----

-----Este método de seleção encontra-se previsto nos termos da al<sup>a</sup> b), do n<sup>o</sup>2 do art<sup>o</sup>36 da LTFP, conjugado com al<sup>a</sup> d) do art<sup>o</sup>17 da Portaria e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

-----O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

-----Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual contendo a indicação das competências avaliadas e o nível atingido em cada uma delas. -----

-----Cada competência é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar;-----

-----A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências selecionadas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

-----**EAC=(C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7+C8) /8** -----

-----**PERFIL DE COMPETÊNCIAS:**-----

-----**C1- Orientação para o Serviço Público.** Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

-----a) Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade. -----

-----b) Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade. -----

-----c) Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público. -----

-----**C2- Orientação para os resultados.** Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

-----a) Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.-----

-----b) Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.-----

-----c) Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.-----

-----**C3- Análise crítica e resolução de problemas.** Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

-----a) Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.-----

-----b) Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.-----

-----c) Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.-----

-----**C4- Comunicação.** Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

-----a) Transmite informação simples de forma clara.-----

-----b) Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem.-----

-----c) Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.-----

-----**C5- Iniciativa.** Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

-----a) Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.-----

-----b) Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.-----

-----c) Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.-----

-----**C6- Orientação para segurança.** Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

-----a) Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.-----

-----b) Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.-----

-----c) Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.-----

-----**C7- Tomada de decisão.** Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

-----a) Identifica as situações urgentes, dando uma resposta alinhada com as suas responsabilidades.-----

-----b) Mostra compreender os procedimentos e diretrizes, seguindo-os para justificar as suas decisões.-----

-----c) Assume a responsabilidade pelas suas ações, informando a chefia em caso de erro ou de falha.-----

-----**C8- Inteligência Emocional.** Traduz-se nos seguintes comportamentos:-----

-----a) Utiliza estratégias eficazes para controlar e gerir o stress e as emoções, nomeadamente, recorrendo a ações preventivas.-----

-----b) Tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar.-----

-----c) Considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado-----

-----**PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PC)**-----

----A prova de conhecimentos está prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho e alínea a) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria, 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 língua portuguesa. -----

-----A prova terá duração de 1h (60 minutos), sendo classificada de 0 a 20 valores, incidindo sobre a seguinte legislação: -----

-----Lei n.º 35/2014, de 20/6, na atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);-----

-----Lei nº 7/2009 de 12/2), na atual redação (Código do Trabalho);-----

-----Lei 169/99, de 18/9 na atual redação, (Quadro de competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos órgãos dos Municípios e das Freguesias);-----

-----Na prova escrita de conhecimentos apenas podem ser consultados os diplomas legais não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. -----

-----**AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**-----

-----Encontra-se prevista na alª b), do nº1 do artigo 36º da LTFP e alª b) do artº17 da Portaria, 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. É valorada em cada fase intermédia do método, através das classificações de apto e não apto, sendo que a menção de **Apto** corresponde aos níveis quantitativos de 10, 12,14, 16, 18,20 e o **Não Apto** ao nível quantitativo inferior a 10 valores.-----

-----Este método é de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem a menção de Não apto, sendo efetuada por técnico credenciado para o efeito.-----

-----**ORDENAÇÃO FINAL (OF)**-----

-----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, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas: -----



----- Para candidatos referidos em A: **OF= AC X 0,70 + EAC X 0,30**-----

-----Para candidatos referidos em B: **OF= PC (40%) + AP (30%)+EAC (30%)**.-----

-----Sendo que:-----

-----OF = Ordenação Final;-----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----PC = Prova de conhecimentos;-----

-----AP = Avaliação Psicológica.-----

-----Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; -----

-----Nos termos do nº3, do artº3 do Dec-Lei nº29/2001, de 3/2, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº1, do artº2º, da, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente do júri

---

Carlos Miguel Laranjeira Luís



Vogal

---

Ana Maria Louvado Meneses

Vogal

---

Ana Lúcia Mateus Francisco

