

Despacho do Sr. ^o Presidente da Câmara: homologa nos termos n. ^o1 do artigo 25.º da Portaria, a presente ata, em / / 2023 _____

Ata n. ^o1

Procedimento concursal comum para recrutamento de 2 (dois) postos de trabalho da Carreira/Categoria de Assistente Operacional – área de atividade – Educação, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Aos vinte dias do mês de abril de 2023, pelas 10 horas, no auditório do edifício do Agrupamento de Escolas de Vimioso, reuniu, o júri do procedimento concursal, nomeado por despacho do Sr. ^o Presidente da Câmara, proferido no passado dia 11 de abril de 2023, constituído por:

Presidente: Marisa da Conceição Raposo Meirinhos, Assistente Técnica da área de Educação do Município de Vimioso;

Vogais Efetivos: Carlos Albano Gonçalves Fernandes, Encarregado Operacional, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Vera Lúcia Pais Granado, Assistente Técnica da área de Educação, ambos do Município de Vimioso;

1 - Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: Carreira/Categoria de Assistente Operacional, de grau 1 de complexidade funcional, exerce, nos termos do mapa, anexo, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos, para o exercício de funções - área de atividade - Educação da Divisão Económico-social e Cultural, do Município de Vimioso.

2 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

M. Meirinhos
Vera Lúcia Pais Granado

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3 - Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória, ou nível de qualificação equivalente, certificado pelas entidades competentes, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes.

4 - Métodos de seleção: Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **Prova de Conhecimentos Escrita e a Avaliação Psicológica**, previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, e como método de seleção facultativo o previsto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a **Entrevista de Avaliação de Competências**.

PCE = Prova de Conhecimentos Escrita;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

4.1- Conforme o n.º 2 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, no recrutamento de 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, os métodos de seleção obrigatórios, desde que não afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, são os seguintes:

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

4.2 - Os candidatos referidos no ponto anterior, podem afastar a aplicação dos métodos de seleção previstos, desde que façam por escrito expressamente essa opção no Formulário de Candidatura, caso em que se aplicará, em sua substituição, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de competências, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

4.3 - Prova de Conhecimentos Escrita - que 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.

Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica. A prova terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, com

*M. Meunhos
Albino
Goncalves*

possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos.

Para a sua realização não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

No âmbito das atribuições das funções, os candidatos serão avaliados sobre as seguintes matérias:

Matérias Gerais:

- **Constituição da República Portuguesa;**
- **Código do Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Regime jurídico das autarquias locais: Lei n.º 169/99, de 18 de setembro e Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto, com as alterações introduzidas posteriormente (Lei Eleitoral das Autarquias Locais);**
- **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Código do Trabalho: Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas posteriormente;**
- **Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação;**

4.4 - Avaliação Psicológica (AV) - que 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. A sua avaliação é feita através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.

4.5 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências a seguir descritas. E será valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

A - Realização e Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) - Procura atingir os resultados desejados.**
- b) - Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.**
- c) - Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.**
- d) - É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.**

*Affeiunhos
Albany
Favado*

B - Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) - Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.*
- b) - Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.*
- c) - Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.*
- d) - Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.*

C - Otimização de Recursos: visa avaliar capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.*
- b) Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.*
- c) Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.*
- d) Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos respeitando as regras e condições de operacionalidade.*

D - Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo nas dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) - Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.*
- b) - Trabalha com pessoas com diferentes características.*
- c) - Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.*
- d) - Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.*

E - Tolerância à Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) - Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.*
- b) - Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.*
- c) - Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.*
- d) - Aceita as críticas e contrariedades.*

F - Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

*M. Almeida
Abreu
P. Soares*

- a) - *Aplica, adequadamente, conhecimentos teóricos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.*
- b) - *Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.*
- c) - *Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.*
- d) - *Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.*

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

1. *O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;*
2. *O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;*
3. *O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência - 12 valores;*
4. *O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência - 8 valores;*
5. *O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência - 4 valores.*

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1. *Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";*
2. *Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Tolerância à pressão e contrariedades";*
3. *Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Organização e Método de Trabalho".*

4.7 - A Avaliação Curricular: 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. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação Académica: Escolaridade Obrigatória, ou nível de qualificação equivalente, certificado pelas entidades competentes, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes.

b) Formação Profissional: onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivo certificado, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação e formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. Não se consideram para o efeito a formação respeitante às Habilitações

*Alfonsos
Albany
Francis*

Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior, será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com ações de formação, duração e valoração de acordo com os seguintes critérios:

- **Sem formação profissional – 10 valores;**

- **Frequência e participação em ações de formação profissional respeitantes à área do posto de trabalho a ocupar – 0,25 valores por cada dia (7horas) de formação frequentada, até ao máximo de 20 valores.**

c) Experiência Profissional: em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área para que o procedimento a que concorre é aberto, avaliando-se a relevância das funções ou atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras de cada posto de trabalho em concurso, será avaliada pela ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, valorada até ao limite máximo de 20 valores de acordo com os seguintes critérios:

- **Sem experiência profissional – 10 valores;**

- **Inferior a 3 anos de experiência profissional – 12 valores;**

- **Superior ou igual a 3 anos e inferior a 6 anos de experiência - 14 valores;**

- **Superior ou igual a 6 anos e inferior a 12 anos de experiência - 16 valores;**

- **Superior ou igual a 12 anos e inferior a 18 anos de experiência – 18 valores;**

- **Superior ou igual a 18 anos de experiência - 20 valores;**

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

d) Avaliação do Desempenho, realizada nos termos da Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro na sua atual redação, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho, com funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho na área do posto de trabalho a recrutar, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho a atribuir ao candidato será de 10 valores.

A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

AC= 10% HA + 40% FP + 40% EP + 10% AD

4.8 - Ordenação Final dos Candidatos: Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, 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, a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na

Apeleiros
Albany
Flavio

escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

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

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

- **Para os restantes candidatos**, a ordenação final será expressa:

Prova de Conhecimentos (PC), na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Avaliação Psicológica (AP), avaliada com a menção classificativa de Apto.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

$OF = (70\% PC + 30\% EAC)$

OF = Ordenação Final;

PCE = Prova de Conhecimentos Escrita;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5 - Candidato com deficiência - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

6 – Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente, Farisa da Conceição Raposo Feijinhos

1.º Vogal Efetivo, Carlos Albano Gonçalves Fernandes

2.º Vogal Efetivo, Lea Lúcia Pais Granado

