



MUNICÍPIO DE ALANDROAL

*[Handwritten signature]*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS, DA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL AO ABRIGO DO ARTIGO 29.º DA LEI N.º 24-D/2022 DE 30 DE DEZEMBRO, CONJUGADO COM O ARTIGO 60.º DA LEI N.º 75-B/2020 DE 31 DE DEZEMBRO**

**ATA N.º 1**

Aos dezasseis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pela enfermeira especialista Ana Isabel Chocalheiro dos Santos, que preside ao Júri, pela assistente operacional Catarina do Rosário Roque Agostinho, primeira vogal efetiva que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela Técnica Superior Maria Helena Bilro Vitória Félix, segunda vogal efetiva, tendo deliberado, no que concerne com os critérios de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

---- Métodos de seleção: -----

---- Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal, são os previstos no artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria: -----

a) Avaliação Curricular -----

b) Entrevista Avaliação de Competências -----

---- A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e a sua valoração resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: -----

a) Habilitação académica (HA) cuja classificação será atribuída de acordo com os seguintes critérios: -----

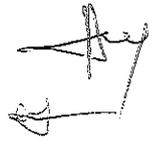
Habilitação académica de nível habitacional exigido para a candidatura – 19 valores;

Habilitação académica de nível habitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores. -----

Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----



MUNICÍPIO DE ALANDROAL



b) Formação profissional (FP), em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado. Só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de 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. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último. A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

Sem ações de formação -- 0 valores; -----

Ações de formação de curta duração (> 7 horas e = 30 horas) – 1 valor/cada ação; -----

Ações de formação de média duração (> 30 horas e = 60 horas) – 2 valores/cada ação; --

Ações de formação de longa duração (superior a 60 horas) – 4 valores/cada ação. -----

Só serão contabilizadas ações com duração superior a 7 horas. -----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária diária ou total e, apenas mencione um período temporal, considerar-se-ão as seguintes correspondências: -----

1 dia (7 horas) - 0 valor/ cada ação;

2 ou mais dias (= 8 horas) - 1 valor/cada ação.

O cômputo das ações de formação será valorado nos seguintes termos:

Sem formação = 0 valores;

Até 4 pontos = 10 valores;

De 5 até 6 pontos = 12 valores;

De 7 até 9 pontos = 14 valores;

De 10 até 14 pontos = 16 valores;

De 15 até 20 pontos= 18 valores;



MUNICÍPIO DE ALANDROAL

3  
Aey

Mais de 21 pontos = 20 valores.

c) Experiência Profissional (EP) em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. A valoração deste parâmetro é a seguinte: -----

Sem experiência profissional – 0 valores;

Até 6 meses (de 1 dia até 180 dias) – 4 valores;

De 6 meses até 1 ano (de 181 dias até 365 dias) – 8 valores;

De 1 ano até 3 anos (de 366 dias até 1 095 dias) – 12 valores;

De 4 até 9 anos (de 1 096 dias até 3 285 dias) – 16 valores;

De 10 até 15 anos (de 3286 dias até 5475 dias) – 18 valores;

Superior a 15 anos (= 5 476 dias) – 20 valores.

d) Tempo de exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho (TEF) será considerado e ponderado nos seguintes termos: -----

Até 6 meses (de 1 dia até 180 dias) – 10 valores;

Até 1 ano (de 181 dias até 365 dias) – 14 valores;

Superior a 1 ano até 3 anos (de 366 dias até 1 095 dias) – 18 valores;

A partir de 3 anos (<1 095 dias) – 20 valores.

e) Avaliação de Desempenho (AD) em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: -----

i. Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores;

ii. Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores;

iii. Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores;

iv. Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores;



MUNICÍPIO DE ALANDROAL

5  
Ay

v. Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores.

b) Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro:

i. Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores;

ii. Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores;

iii. Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores.

Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de 3, correspondente a 15 (quinze) valores, aos candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

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

$$AC = (HA + FP + EP + TEF + AD) / 5$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitação académica;

FP = Classificação no parâmetro Formação profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência profissional;

TEF = Tempo de exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho (TEF).

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de desempenho.

----- Para os candidatos que nunca tenham sido avaliados pelo Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor na Administração Pública, a fórmula da Avaliação Curricular é a seguinte: -----

$$AC = (HA + FP + EP + TEF) / 4$$

----- 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. 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. -----

Os parâmetros a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são os seguintes:



## MUNICÍPIO DE ALANDROAL

*[Handwritten signature and initials]*

PA1 – Relevância da experiência profissional: ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade. O PA1 será avaliado com os seguintes níveis de classificação:

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

PA2 – Interesse e motivação profissionais: ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso. O PA2 será avaliado com os seguintes níveis de classificação:

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.



## MUNICÍPIO DE ALANDROAL

*Handwritten signature and initials.*

PA3 – Relacionamento interpessoal: avaliará a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidade exterior à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa. O PA3 será avaliado com os seguintes níveis de classificação:

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

PA4 – Capacidade de comunicação: avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contato interpessoal). O PA4 será avaliado com os seguintes níveis classificativos:

4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;

8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;

12 valores – Demonstrou razoável capacidade de comunicação;

16 valores – Demonstrou boa capacidade de comunicação;

20 valores – Demonstrou muito boa capacidade de comunicação.

----- O resultado final da Entrevista da Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação e obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4) / 4$$

----- Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o presente procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, com arredondamento às centésimas, a qual será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC * 60\%) + (EAC * 40\%)$$



## MUNICÍPIO DE ALANDROAL

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados, valores centesimais.

----- Nos termos do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

----- A ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações dos métodos de seleção, são publicitadas no site oficial do Município [www.cm.alandroal.pt](http://www.cm.alandroal.pt), nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria. -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar a senhora presidente do júri deu por encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que, lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

A Presidente: Ana Teófilo ebrealheira do santo

A 1.ª Vogal Efetiva: Costa Aires da Rosaria Gomes Paqueta

A 2.ª Vogal Efetiva: [Assinatura]