



ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro reuniram **Francisco Diogo de Contente Parelho**, na qualidade de presidente do Júri, **Maria da Felicidade Martins Teixeira Quina**, na qualidade de 1.º vogal efetivo e **Joaquim Manuel Cardoso Godinho**, na qualidade de 2.º vogal efetivo, os quais constituem o júri do procedimento concursal, para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional (Coveiro), previsto e não ocupado no mapa de pessoal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para cumprimento ao disposto n.º 2 do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

1. Definir os métodos de seleção;
2. Definir a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e a fórmula da classificação final.

Relativamente ao Ponto 1, nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e do n.º 1 do art.º 17 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a generalidade dos candidatos, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- a) **Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e 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;
- b) **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Ainda relativamente ao Ponto 1, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para os 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 a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- 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 de desempenho;
- b) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Relativamente ao Ponto 2, a **Prova de Conhecimentos (PC)** será de natureza prática, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 100% e consiste na execução de funções de carácter manual relacionados com a caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência e atividade. A classificação resulta da média obtida através da soma da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, nos seguintes termos: $(A + B + C + D + E) / 5$, sendo: 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 e E – Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa: avaliação da forma como se expressa oralmente e dos termos e expressões utilizadas.

Também relativamente ao Ponto 2, a **Avaliação Psicológica (AP)** destina-se a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Ainda relativamente ao Ponto 2, na **Avaliação Curricular (AC)** são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de 60% para a valoração final. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: $AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$.

Sendo:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação de Desempenho.

Cada um dos elementos é avaliado da seguinte forma:

- **HA**

- Escolaridade obrigatória _____ **15 valores;**
- Superior à obrigatória _____ **20 valores;**



- **FP**
 - Nenhuma formação _____ **10 valores;**
 - Com ações de formação _____ **10 +1 valor/cada ação (até ao limite de 20);**

- **EP** (nas atividades inerentes à especificidade da área concursal):
 - S/ experiência _____ **10 valores;**
 - Com Experiência até 1 ano _____ **12 valores;**
 - Com Experiência superior a 1 ano e inferior a 3 anos _____ **14 valores;**
 - Com Experiência superior a 3 anos e inferior a 10 anos _____ **16 valores;**
 - Com Experiência igual ou superior a 10 anos _____ **20 valores;**

- **AD** (valorização da avaliação relativa aos últimos biénios, não superior a 3, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar):
 - Sem qualquer avaliação _____ **10 valores;**
 - Acresce por cada avaliação de Bom/Adequado (dois valores), de Muito Bom/Relevante (três valores) e de Excelente (quatro valores), até ao limite de **20 valores.**

Igualmente relativamente ao Ponto 2, na **EAC** serão avaliadas 5 (cinco) competências: Orientação para o Serviço Público; Trabalho de Equipa e Cooperação; Comunicação; Iniciativa e Autonomia; Tolerância à Pressão e Contrariedades. Cada competência é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A valorização global da EAC resulta da média da avaliação de cada competência, numa escala de 0 a 20, arredondada até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 40%.

Identicamente relativamente ao Ponto 2, em conformidade com o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Por último, relativamente ao Ponto 2, a **Classificação Final (CF)** dos candidatos que terminem o procedimento concursal resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, pela aplicação de uma das seguintes fórmulas:



- **CF = PC (100%),** ou
- **CF = AC (60%) + EAC (40%).**

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião.

O Júri,

O Presidente: _____

O 1.º Vogal Efetivo: Maria da Felicidade Queiroz

O 2.º Vogal Efetivo: _____