

ATA N.º 1

--- Aos dois dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional (Serviços Gerais/saúde – Refª e) na modalidade de relação de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no Mapa de Pessoal para o ano de 2024 do Município de Góis. -----

--- O Júri nomeado pelo despacho n.º 4/2024, de 8 de março, do Senhor Presidente da Câmara Municipal, é constituído por Liliana Catarina Lote Temprilho, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis, Presidente do Júri; Sónia Maria Lopes Pinheiro Ramos, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis, 1ª Vogal efetivo e Ana Maria Alves Nunes Almeida, Encarregada Operacional da Câmara Municipal de Góis, 2ª vogal efetivo. -----

--- O júri reuniu com o objetivo de estabelecer os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação. -----

--- No que concerne aos métodos de seleção deliberou o júri que serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos Escrita e Prática (**PCEP**) e Avaliação Psicológica (**AP**), conforme previsto no artigo 36º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

--- Deliberou ainda que cada um deles será de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores na PCEP e classificação de “não apto” na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do nº 4 do artigo 21º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro. -----

--- Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual forem notificados. -----

--- A Prova de Conhecimentos Escrita e Prática (**PCEP**) será valorada numa escala de 0 a 20 valores, terá uma componente escrita (PE), com duração aproximada de 45 minutos, que será constituída por quinze questões de escolha múltipla (3/4 possibilidades de resposta) e versará sobre a seguinte legislação: -----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, sobre as seguintes matérias: Tempos de não trabalho, Férias e Faltas, do artº 122º ao

135º inclusive; Período experimental, do artº 45º ao 49º inclusive; Exercício do Poder Disciplinar, do artº 176º ao 187º e 73º, inclusive; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei n.º 66 B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Regime Jurídico de promoção da segurança e saúde no trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; Norma 007/2019 da Direção Geral de Saúde – Higiene das Mãos nas Unidades de Saúde. A PE será valorada numa escala de 0 a 20 valores. -----

A parte prática (PP), será relacionada com o posto de trabalho a ocupar (perceção e compreensão da tarefa; escolha, utilização e manutenção das ferramentas/equipamentos; conhecimentos técnicos demonstrados; celeridade na execução de tarefa; utilização correta de equipamentos de proteção individual) e terá a duração aproximada de 30 minutos, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, tendo em conta cada um dos parâmetros referidos no presente parágrafo (PP). -----

A classificação da PCEP será obtida através da seguinte formula: $PCPE = (PE \times 40\%) + (PP \times 60\%)$.

--- A 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 o perfil de competências previamente definido. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na Avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo. -----

--- Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades, similares ao 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, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

--- Avaliação Curricular (**AC**), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e

o nível de desempenho nelas alcançadas. Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HL \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%) - \text{anexo I}$$

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho. -----

No caso dos candidatos que não tenham avaliação de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada: -----

$$AC = (HL \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 30\%) - \text{Anexo II}$$

--- Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**), será valorada numa escala de 0 a 20 valores. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a uma entidade externa. Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal para o ano de 2024, associadas à atividade do posto de trabalho em questão.

--- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida da aplicação dos métodos de seleção realizados: -----

--- OF = (PCEP x 100%) + AP de apto e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

--- OF = (AC x 60%) + (EAC x 40%) e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores. -----

--- Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência profissional, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública. -----

--- Finalmente o júri deliberou remeter o processo ao Serviço de Recursos Humanos para dar continuidade ao procedimento, nos termos previstos para o procedimento concursal. -----

--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

O JÚRI



(Liliana Catarina Lote Temprilho)



(Sónia Maria Lopes Pinheiro Ramos)



(Ana Maria Alves Nunes Almeida)

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Operacional

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Superior ao exigido	20 pontos	
	Habilitações exigidas	16 pontos	
EPG	> 12 anos	20 pontos	
	> 8 anos e ≤ de 12 anos	16 pontos	
	> 4 anos e ≤ de 8 anos	12 pontos	
	≤ 4 anos	10 pontos	
EPE	> 12 anos na área profissional a concurso	20 pontos	
	> 8 anos e < de 12 anos na área profissional a concurso	16 pontos	
	> 4 anos e < de 8 anos na área profissional a concurso	14 pontos	
	≤ 4 anos na área profissional a concurso	10 pontos	
FPG	≥ 75 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 75 horas	16 pontos	
	≥ 25 horas e < de 50 horas	12 pontos	
	< 25 horas	10 pontos	
FPE	≥ 75 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 75 horas	16 pontos	
	≥ 25 horas e < de 50 horas	12 pontos	
	< 25 horas	10 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	0 pontos	

$$AC = (HL * 25\%) + (EP * 40\%) + (FP * 25\%) + (AD * 10\%)$$

em que:

$$EP = (0,25 * EPG + 0,75 * EPE)$$

$$FP = (0,25 * FPG + 0,75 * FPE)$$

AD = (média aritmética das últimas três avaliações)

Classificação

O Juri

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Assistente Operacional

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Superior ao exigido	20 pontos	
	Habilitações exigidas	16 pontos	
EPG	> 12 anos	20 pontos	
	> 8 anos e ≤ de 12 anos	16 pontos	
	> 4 anos e ≤ de 8 anos	12 pontos	
	≤ 4 anos	10 pontos	
EPE	> 12 anos na área profissional a concurso	20 pontos	
	> 8 anos e < de 12 anos na área profissional a concurso	16 pontos	
	> 4 anos e < de 8 anos na área profissional a concurso	14 pontos	
	≤ 4 anos na área profissional a concurso	10 pontos	
FPG	≥ 75 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 75 horas	16 pontos	
	≥ 25 horas e < de 50 horas	12 pontos	
	< 25 horas	10 pontos	
FPE	≥ 75 horas	20 pontos	
	≥ 50 horas e < de 75 horas	16 pontos	
	≥ 25 horas e < de 50 horas	12 pontos	
	< 25 horas	10 pontos	

$$AC = (HL*20\%)+ (EP*50\%) + (FP*30\%)$$

em que:

$$EP = (0,25 * EPG + 0,75 * EPE)$$

$$FP = (0,25 * FPG + 0,75 * FPE)$$

Classificação

O Juri

Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas