



SG
PT
-juntar

Ata n.º 1/Júri

Procedimento concursal comum para o preenchimento de postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para trabalhadores da carreira/categoría de Assistente Operacional

Referência C - Assistente Operacional (Auxílio na Educação): um (1) posto de trabalho

1 - Aos 04 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, no Edifício dos Paços do Concelho do Município, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara datado de 28 de novembro de dois mil e vinte e cinco, constituído por:

Joana de Fátima Marques Mendes Félix - Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Celorico da Beira, Presidente do Júri,

Sónia Cristina de Almeida Salgado Fernandes - Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Celorico da Beira, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos,

José Manuel Teixeira Tavares - Técnico Superior do mapa de pessoal do Município de Celorico da Beira, em substituição do 2.º Vocal Efetivo, Nelson Pina Soares,

ambos como vogais efetivos do Júri, no uso da competência decorrente do art.º 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação, e em linha com o determinado, quanto ao método de seleção, naquele Despacho do Presidente da Câmara a fim de decidir, nomeadamente: tipo, forma e duração das provas de conhecimentos práticas, bem como a seleção das tarefas a realizar nas mesmas; a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura.

2 - Por força do despacho do Presidente da Câmara datado de 28 de novembro de dois mil e vinte e cinco, em conformidade com os números 1 a 5, do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP), Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)



25
H
Joaquim

Exceto se afastados por escrito, pelos candidatos, nos termos do n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora 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 são:

- b) Avaliação Psicológica (AP), Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

3 - As funções genéricas a desempenhar são as constantes no Anexo à LTFP, referido no n.º 2, do seu 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional, conforme previsto na alínea a), do n.º 1 do artigo 86.º, da mesma Lei: “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.

3.1. - A descrição das funções descritas acima não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

4 - Nível habilitacional exigido:

Escolaridade obrigatória, de acordo, com a idade dos candidatos

Não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.1 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na respetiva carreira e categoria e, não se encontrando em situação de valorização profissional, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município com caracterização idêntica à dos procedimentos aqui publicitados.

5 - O Júri deliberou que as candidaturas deverão ser acompanhadas, sob pena de exclusão do candidato, de:



S
F
Z
José Tomás

5.1 - Curriculum vitae atualizado e detalhado, assinado e datado, dele devendo constar, designadamente, a identificação pessoal, as habilitações literárias, formação e experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional;

5.2 - No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) serviço(s) de origem, que circunstancie: i) a respetiva relação jurídica de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descriptivo no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1 do artigo 79.º da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento; v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP;

5.3 - Os candidatos portadores de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

6 - Métodos de seleção:

6.1 - Aos candidatos, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

6.2 - Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



X
H
Z
João Barreto

A prova será escrita.

6.2.1 - Duração da prova:

A prova escrita de conhecimentos (PEC) terá a duração máxima de 90 minutos.

6.2.2 - Programa da prova - incidirá sobre:

Legislação:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro

Para a realização das provas escritas de conhecimentos os candidatos apenas poderão consultar a legislação referida no presente aviso, em suporte papel, não sendo permitida a consulta a mais nenhuma documentação.

6.3 - Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e outras competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da Avaliação Psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

6.4 - Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida.

6.4.1 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

Habilidade académica de base (HA);

Formação profissional (FP);

Experiência profissional (EP);

Avaliação de Desempenho (AD);

6.4.2 - A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

$$AC = (2 \times HA + 3 \times FP + 3 \times EP)/8$$

Em que:

PF
MF
José

- HA = Habilidade Académica de Base - certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não é admitida a possibilidade de substituição da habilitação académica exigida, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiências profissionais, a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Escolaridade Obrigatória (EO) - 14 valores
- 1 grau ou ciclo académico a mais que a EO - 16 valores
- 2 graus ou ciclos académicos a mais que a EO - 18 valores
- 3 ou mais graus ou ciclos académicos a mais que a EO - 20 valores

- FP = Formação Profissional - neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- < 7 horas - 8 valores
- ≥ 7 horas e < 40 horas - 14 valores
- ≥ 40 horas e < 120 horas- 16 valores
- ≥ 120 horas e < 200 horas - 18 valores
- ≥ 200 horas - 20 valores

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 7 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 7 horas de formação;

- EP = Experiência Profissional - este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade



25
H
julho

da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme o artigo 88º da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

- < 1 ano - 8 valores
- ≥ 1 ano e < 3 anos - 14 valores
- ≥ 3 anos e < 5 anos - 16 valores
- ≥ 5 anos e < 10 anos - 18 valores
- ≥ 10 anos - 20 valores

6.4.3 - Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

6.5 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro.

6.5.1 - O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado - 20 valores
- Competência presente a bom nível - 16 valores
- Competência presente a um nível suficiente - 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido - 8 valores
- Competência insuficiente - 4 valores

b) Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e dai retirada a respetiva media aritmética, arredondada para a segunda casa decimal.

7 - A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:



SG
BH
jor

Candidatos sem vínculo:

$$OF = (45\%PEC) + AP(Apto/Não apto) + (25\%AC) + (30\%EAC)$$

Candidatos com vínculo:

$$OF = (60\%AC) + AP(Apto/Não apto) + (40\%EAC)$$

Sendo: OF = Ordenação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

7.1 - A valoração dos métodos de seleção será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que não compareçam a um dos métodos ou que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um daqueles, não sendo, nesse caso, convocados para a realização do método seguinte.

7.2 - Nos termos dos números 3 e 4, do art.º 21.º, da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados Não Aptos na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

7.3 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, a afixar no edifício sede do Município de Celorico da Beira, e disponibilizada no seu sítio da Internet.

7.4 - Em situações de igualdade de valoração, entre os candidatos, aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

8 - Será dado cumprimento ao disposto no n.º 2, do art.º 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro.

9 - Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 13.º a 16.º da Portaria.

10 - O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 42.º da Portaria.



11 - Em tudo o que não esteja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação atual;

O Júri do Procedimento Concursal,

Joana de Fátima Marques Mendes Félix

Sónia Cristina de Almeida Salgado Fernandes

José Manuel Teixeira Tavares