



Handwritten signature and stamp in blue ink, possibly reading 'Stau'.

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO  
DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR  
TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE  
OPERACIONAL**

**REF.ª AO/08/2022 Assistente Operacional na área de Trolha**  
(01 posto de trabalho)

Aos trinta e um dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, nos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, o júri do procedimento concursal acima identificado reuniu para estabelecer os métodos de seleção do concurso e fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderações a aplicar -----

O júri do procedimento concursal que interveio neste ato é composto por: -----

Presidente: Paulo Jorge Vilares dos Santos, Chefe da Divisão de Obras Municipais, Vogais: 1.º vogal efetivo, Pedro Miguel da Costa Gonçalves Pinto, Técnico Superior e 1.º vogal suplente, Sandra Catarina Abrunhosa Pereira, Chefe de Unidade de Projetos e de Espaços Públicos, em substituição do 2º vogal efetivo, António Manuel Costa que se encontra ausente ao serviço.-----

O júri menciona que, tal como resulta do ponto 12.2 do Aviso, os métodos de seleção a aplicar neste procedimento concursal são:-----

i) Prova de Conhecimentos Prática (**PCP**), Avaliação Psicológica (**AP**) para os candidatos sem vínculo ou candidatos com vínculo, mas sem identidade funcional, ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa. -----

ii) Avaliação Curricular (**AC**) e Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**) para os candidatos com vínculo e identidade funcional, ou seja, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação, caso existam opositores, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. -----

Perante o exposto, o júri, por unanimidade, delibera o seguinte: -----

a) Prova de Conhecimentos Prática (**PCP**) (70%)-----

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. Tem natureza prática de realização individual. A prova tem a duração 30 minutos e consistirá na realização de trabalho prático da área, a definir em ata pelo júri, com utilização de ferramentas adequadas para o efeito, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual. A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros: perceção e compreensão da tarefa (**PCT**); qualidade e rapidez de realização (**QRR**); grau de conhecimentos técnicos demonstrados (**GCTD**); regras de segurança do trabalho (**RST**). A classificação final da Prova de Conhecimentos Prática será expressa numa escala de 0 a 20 valores, também com valoração até às centésimas e resultará da adição da avaliação atribuída a cada um dos parâmetros, de acordo com a seguinte fórmula: Prova de Conhecimentos Práticos = (**PCT + QRR + GCTD + RST**), em que cada parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 5 valores.-----

**b) Avaliação Psicológica (AP) (30%)** -----

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.-----

O Júri refere que este método de seleção será avaliado por entidade externa habilitada para o efeito. A valoração deste método de seleção encontra-se definido no ponto 13.2.1 do Aviso.-----

Este método de seleção é eliminatório.-----

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos, nos termos definidos no ponto 12.2 alínea b) do aviso de concurso são os seguintes : -----

**Avaliação Curricular (AC) : 60%;**-----

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

Na **AC** serão considerados os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (**HAB**), Experiência Profissional (**EP**), Formação Profissional (**FP**) e Avaliação de Desempenho (**AD**), apenas sendo contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência na área do posto de trabalho que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.-----

Como resulta do disposto no artigo 9.º, n.º 4 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a Avaliação Curricular de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final da **AC** obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, refletida numa ficha de avaliação curricular. A avaliação final da **AC** resulta da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = (HAB \times 20\%) + (EP \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 25\%)$ .-----

\* Habilitações Académicas (**HAB**) serão valoradas de acordo com o seguinte:-----

- a) Grau superior à escolaridade obrigatória – 20 valores;-----
- b) Grau igual à escolaridade obrigatória – 18 valores-----

\* **Experiência Profissional (EP)** : é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, e é valorada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- Por cada ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria é atribuído 1 valor;-----

\* **Formação Profissional (FP)** : é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, e é valorada de acordo com o número de horas: -----

- a) Mais de 100 horas – 20 valores;-----
- b) Entre 50 horas e 99 horas. – 16 valores;-----
- c) Entre 20 horas e 49 horas - 12 valores;-----
- d) Inferior a 20 horas – 8 valores.-----

**Avaliação de Desempenho (AD)** : é considerada a avaliação, devidamente comprovada, nos termos do SIADAP, e é valorada de acordo com os seguintes valores:-----

- a) Desempenho Excelente – 20 valores;-----
- b) Desempenho Relevante - 16 valores;-----
- c) Desempenho Adequado – 12 valores;-----
- d) Desempenho Inadequado – 8 valores.-----
- e) Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato – 12 valores-----

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 40%**;-----

**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, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências.-----

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências **(EAC)** será valorada através de níveis classificativos que resultam do disposto no artigo 9.º, n.º 5 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, da seguinte forma: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores), e Insuficiente (4 valores).-----

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionado com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise.-----


Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual. Caso subsistam empates entre candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:-----

- Maior tempo de experiência profissional comprovada e em função da conclusão há mais tempo das habilitações exigidas no presente aviso.-----


A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes é aplicado o método de avaliação seguinte. Para cumprimento do disposto no artigo 11.º, n.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a presente ata é publicitada no site da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros.-----  
Nada mais havendo a tratar, o presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos que nela intervieram. -----

O júri,

Presidente,

  
Paulo Jorge Vilares dos Santos

Vogais,

  
Pedro Miguel da Costa Gonçalves Pinto

  
Sandra Catarina Abrunhosa Pereira