

# ATA UM

## PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS (AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO – DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Aos 13 dias do mês de dezembro de 2024, no Edifício Municipal e sala de reuniões, reuniu o júri do procedimento concursal acima referido tendo em vista o cumprimento do disposto no n.º 2, do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, nomeadamente: fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e respetiva grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final do método de seleção.

Av. 25 de Abril,  
3830-044 Ílhavo

geralcmi@cm-ilhavo.pt  
www.cm-ilhavo.pt  
+(351) 234 329 600

NIPC: 506 920 887

O júri, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 9 de agosto de 2024, reuniu sob a presidência de Mónica Coelho Batista, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social e Saúde, e dos vogais efetivos Nuno Miguel Trincão Craveiro, Chefe de Núcleo de Apoios e Acompanhamento Social e de Saúde Mental e Maria Cristina Ribeiro Teixeira, Técnica Superior.

Iniciados os trabalhos o júri deliberou o seguinte:

1.º MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara de 9 de agosto de 2024:

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos de seleção obrigatórios.

Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), desde que os candidatos não os afastem, mediante declaração escrita no formulário de candidatura.

2.º APLICAÇÃO E VALORAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

Os resultados finais de cada método de seleção serão convertidos numa escala de 0 a 20 valores independentemente de, na valoração inicial de cada método, poderem ser utilizadas escalas diferentes, em função da sua especificidade, com exceção do método avaliação psicológica, o qual é valorado pelas menções qualitativas de Apto e Não Apto

O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos a concurso (prova escrita de conhecimentos ou avaliação curricular, em função do método que lhes seja aplicável). - Os métodos de seleção são eliminatórios pela ordem indicada, consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a sua realização, que obtenham nota inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase de seleção, ou a menção classificativa de Não Apto, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

3.º CRITÉRIOS A APLICAR AOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):

Este método visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, terá natureza teórica e prática, assumindo a forma oral e será realizada individualmente.

A prova terá a duração máxima de 20 minutos e incidirá sobre os seguintes conteúdos gerais e específicos:

Conhecimentos Gerais:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua atual redação.

Conhecimentos Específicos:

- Identificação de instrumentos e equipamentos associados à função
- Uso e manuseamento de produtos de limpeza e desinfeção
- Execução dos planos de higienização dos espaços
- Separação de resíduos hospitalares/resíduos comuns
- Identificação de material de consumo
- Identificação e utilização de equipamentos de proteção individual

M3  
01  
X

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

A preparação e aplicação deste método será efetuada por entidade especializada, que remeterá os resultados ao júri do procedimento. -----

A avaliação psicológica é valorada com as menções classificativa de apto e não apto. -----

AValiação CURRICULAR (AC): -----

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, traduzindo-se na seguinte fórmula: -----

$AC = 0,15HA + 0,15FP + 0,50EP + 0,20AD$ , em que: -----

HA= Habilitações académicas -----

FP= Formação Profissional -----

EP= Experiência Profissional -----

AD= Avaliação de Desempenho -----

Habilitações Académicas (HA): as habilitações académicas serão pontuadas de acordo com o seguinte: -----

Escolaridade obrigatória: 18 valores. -----

Habilitações superiores: 20 valores. -----

Formação Profissional (FP): na avaliação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos, devidamente comprovadas e aferidas à data-limite para apresentação de candidaturas. -----

As formações serão valoradas da seguinte forma: -----

Aos candidatos que não possuam qualquer formação na área, ou com formação que não esteja documentada, o júri deliberou atribuir a nota de 10 valores. -----

Até 35 horas de formação (inclusive): 12 valores -----

De 36 horas até 90 horas (inclusive): 14 valores -----

De 91 horas até 150 horas (inclusive): 16 valores -----

Mais de 151 horas: 18 valores -----

Outras ações de formação (congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops) que se integrem na área profissional posta a concurso: 0,5 valores por cada, no máximo de 2 valores. -----

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte: -----

O júri procederá à soma da totalidade das horas de ações de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha. -----

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de seis horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----

Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de seis horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

Experiência Profissional (EP): na experiência profissional a nota será obtida a partir da análise da atividade profissional dos candidatos dentro da administração pública, nomeadamente o desempenho efetivo de funções na carreira e área postas a concurso, tendo em conta a sua diversidade e complexidade, a organização dos serviços, a atualização na área funcional e a adaptação e utilização de novas técnicas. -----

Assim, para os candidatos que comprovem devidamente o exercício efetivo das funções de Assistente Operacional, na área posta a concurso, o júri deliberou atribuir a seguinte classificação em função dos anos de serviço prestados naquela carreira: -----

Até 3 anos de experiência: 10 valores -----

De 4 a 6 anos: 12 valores -----

De 7 a 9 anos: 14 valores -----

De 10 a 15 anos: 16 valores -----

Mais de 15 anos: 20 valores -----

Avaliação de Desempenho (AD): este item terá em consideração a média das avaliações obtidas nos últimos três anos/ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP. -----

A expressão quantitativa corresponderá à média dos últimos três ciclos avaliativos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores e traduzir-se-á nos seguintes níveis classificativos: -----

Menção Qualitativa (SIADAP)	Nível classificativo
Inadequado	0 valores
Adequado	14 valores
Relevante	16 valores
Excelente	20 valores

Aos candidatos não avaliados em nenhum dos anos, por motivos que não lhes sejam imputáveis, será atribuído o nível classificativo de 10 valores. -----

Caso exista avaliação referente a apenas um ou dois anos/ciclos avaliativos, será considerada a nota ou a média das notas apresentadas, convertidas nos respetivos níveis classificativos. -----

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): -----

Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A entrevista de avaliação de competências visa aferir as qualificações e motivações profissionais dos candidatos, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelos próprios. -----

A entrevista será realizada por técnicos devidamente formados para o efeito e basear-se-á num guião, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, que permita aferir a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

A entrevista de avaliação de competências será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

4.º CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): -----

A classificação final e conseqüente ordenamento dos candidatos resultará da média ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, traduzindo-se numa das seguintes fórmulas: -----

Para os candidatos já integrados na carreira: -----

$CF = 0,60AC + 0,40EAC$ . -----

Para os restantes candidatos: -----

$CF = PC$  e considerado Apto (AP). -----

em que: -----

CF = Classificação Final. -----

AC = Avaliação Curricular. -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

PC = Prova de Conhecimentos. -----

AP = Avaliação Psicológica. -----

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores. -----

Em caso de igualdade de classificação serão aplicados os critérios de desempate definidos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pelos candidatos com maior tempo de experiência profissional diretamente relacionada com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho. -----

Terminada a aplicação dos métodos de seleção será elaborada uma lista unitária de ordenação final, onde constam todos os candidatos aprovados, independentemente dos métodos de seleção que lhes tenham sido aplicados. -----

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

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, lavrada e lida a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri:



Vogal:



Vogal:

