



2025
10/11/2025

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Ata da reunião do júri, para fixação dos critérios de apreciação e ponderação das provas

---Aos dezassete dias do mês de junho de dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços do Município, o júri do procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado – contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional, inseridos nas várias subunidades Orgânicas da Câmara Municipal, por necessidades prementes da Câmara Municipal e constantes no mapa de pessoal para o ano de dois mil e vinte e um.-----

---Presidente: Maria de Jesus Santos Duarte da Conceição, Técnica Superior (Jurista);-----

---Vogais efetivos: Vítor Augusto Cid Carreiras, Coordenador Técnico da Subunidade Orgânica de Gestão de Recursos Humanos e João José Realinho Medalhas Alberto, Encarregado do Pessoal Operacional, em Mobilidade.-----

---A fim de fixarem os critérios de apreciação, a sua ponderação, grelha classificativa bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos dos artigos quinto e sexto da Portaria número cento e vinte e cinco A barra dois mil e dezanove, de trinta de abril, alterada e republicada pela Portaria número doze A barra dois mil e vinte e um, de onze de janeiro.-----

---Os métodos de seleção serão os seguintes:-----

---Prova Escrita de Conhecimentos(PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:-----

---CF=PEC(40%)+AP(30%)+EPS(30%)-----

---Sendo:-----

---CF=Classificação Final-----

---PEC=Prova Escrita de Conhecimentos-----

---AP=Avaliação Psicológica-----

---EPS=Entrevista Profissional de Seleção-----

---Os candidatos que obtenham pontuações inferiores a nove e meio valores em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

---Nestes Termos:-----

---1-Prova Escrita de Conhecimentos destina-se a avaliar em que medida, os candidatos dispõem de competências necessárias ao exercício das funções a desempenhar, a prova de co-

72
10
nhecimentos será composta por perguntas de escolha múltipla ou de resposta direta, devendo ser apresentados os fundamentos legais de cada resposta, terá a duração de sessenta minutos, com consulta e versará sobre os seguintes temas:-----

---Lei trinta e cinco, barra dois mil e catorze, de vinte de junho(Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);-----

---Lei número setenta e cinco barra dois mil e treze, de doze de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais);-----

---Decreto-Lei número quatro, barra dois mil e quinze, de sete de janeiro (Código do Procedimento Administrativo).-----

---2-Avaliação Psicológica, 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.-----

A aplicação deste método será efetuada por entidade especializada pública, conhecedora do contexto específico da Administração Pública.-----

---Por cada candidato submetido à avaliação psicológica será elaborada uma ficha individual contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.-----

---2.1-A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:-----

---a) Através das menções de Ato e Não Apto;-----

---b) Na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, através dos níveis classificativos de:-----

---Elevado-vinte valores-----

---Bom-dezasseis valores-----

---Suficiente-doze valores-----

---Reduzido-oito valores-----

---Insuficiente-quatro valores-----

---3-Entrevista Profissional de Seleção (EPS)-Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, interesse e motivação profissional, capacidade de expressão e comunicação, sentido de organização e capacidade de inovação, capacidade de relacionamento, conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer, sendo avaliada da seguinte forma;-----

---Elevado-vinte valores-----

---Bom-dezasseis valores-----

---Suficiente-doze valores-----

---Reduzido-oito valores-----

---Insuficiente-quatro valores-----

---A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será classificada por ordem crescente na escala de um a cinco, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo cada fator avaliado da seguinte forma:-

Fatores de Apreciação	5	4	3	2	1
Interesse e Motivação	Revelou uma Opção cons-	Revelou uma Opção consci-	Revelou uma Opção pouco	Revelou uma opção nada	Não revelou qualquer

Profissionais (IMP)	ciente na obtenção de um emprego correspondente ao lugar a que se candidatou	ente na obtenção de um emprego	Consciente na obtenção de um emprego	consciente na obtenção de um emprego	opção na obtenção de um emprego
Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)	Demonstrou Uma razoável Apreciável Facilidade de Expressão e comunicação	Demonstrou uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou alguma facilidade de expressão e comunicação	Demonstrou grande dificuldade de expressão e comunicação	Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação
Sentido de Organização e Capacidade de Inovação (SOCI)	À questão Apresentada demonstrou um apreciável sentido de organização ou capacidade de inovação	À questão apresentada demonstrou um sentido de organização razoável ou capacidade de inovação	À questão Apresentada demonstrou algum sentido de organização e capacidade de inovação	À questão apresentada demonstrou muito pouco sentido de organização e capacidade de inovação	À questão apresentada não demonstrou qualquer sentido de organização ou capacidade de inovação
Capacidade de Relacionamento (CR)	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento	À questão Apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento	À questão Apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento	À questão apresentada revelou uma total incapacidade de relacionamento
Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer (CPTFE)	Manifestou possuir um conhecimento bastante completo dos problemas e tarefas	Manifestou possuir um conhecimento razoável dos problemas e tarefas	Manifestou possuir alguns conhecimentos sobre os problemas e tarefas	Manifestou possuir muito poucos conhecimentos sobre os problemas e tarefas	Manifestou falta de quaisquer conhecimentos sobre os problemas e tarefas inerentes ao conteúdo funcional do lugar a prover

---Na classificação final da Entrevista Profissional de Seleção os valores obtidos serão arredondados para baixo em caso de intervalos decimais até zero vírgula quatro valores e para cima os intervalos superiores, de acordo com a tabela:-----

Intervalos Classificativos	Níveis de Classificação
4,5 a 5	Elevado – 20 valores
3,5 a 4,4	Bom – 16 valores
2,5 a 3,4	Suficiente – 12 valores
1,5 a 2,4	Reduzido – 8 valores
0 a 1,4	Insuficiente – 4 valores

---A ordenação final dos candidatos resultará da classificação dos métodos de seleção que será expressa na escala de zero a vinte valores e será efetuada através da seguinte fórmula:-----

---CF=PEC(40%)+AP(30%)+EPS(30%)-----

---Em que:-----

---CF=Classificação Final-----

---PEC=Prova Escrita de Conhecimentos-----

---AP=Avaliação Psicológica-----

---EPS=Entrevista Profissional de Seleção-----

---4-Métodos de Seleção e Critério Específicos- Nos termos do número dois do artigo trigésimo sexto da Lei número trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizada 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, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos atrás descritos):-----

---a) Avaliação Curricular (AC)=55%-----

---b) Avaliação de Competências(AC)=45%-----

---CF=AC(55%)+EAC(45%)-----

---4.1-O júri estabeleceu os critérios que terão por base a ponderação da Avaliação Curricular.

---Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e constante do artigo décimo primeiro da citada Portaria, nomeadamente: --

---a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;-----

---b) Formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;--

---c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;-----

---d) A 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.-----

---Este fator será valorado na escala de zero a vinte valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:-----

---AC=(HA+FP+2xEP+AD)/5-----

---Sendo que:-----

---HA=Habilitações Académicas: Onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

---Escolaridade obrigatória – dezasseis valores-----

---Superior à escolaridade obrigatória-mais um valor por cada ano de escolaridade até ao limite máximo de vinte valores-----

---FP=Formação Profissional: Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

---Sem formação – oito valores-----

---Até cinco formações – doze valores-----

---Mais de cinco a dez formações – dezasseis valores-----

---Mais de dez formações – vinte valores-----

---EP=Experiência Profissional: Considerando e ponderando com incidência sobre a execução

de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:-----
---Sem experiência profissional – dez valores-----
---Até um ano de experiência profissional – doze valores-----
---Superior a dois anos e até cinco anos de experiência profissional – dezassete valores-----
---Superior a cinco anos de experiência profissional – vinte valores-----
---A)AD=Avaliação de Desempenho: Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, sendo o resultado final da mesma a resultante da média aritmética simples dos três anos-----
---Desempenho Excelente – vinte valores-----
---Desempenho Relevante – dezasseis valores-----
---Desempenho Adequado – doze valores-----
---Desempenho Inadequado – oito valores-----
---Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhe-á atribuída a classificação de doze valores-----
---Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão quantitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.-----

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de Março)	Escala do SIADAP (Lei 66-B/2007, De 28 de dezembro)	Classificação
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 valores
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 valores
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 valores

4.2-Entrevista de Avaliação de Competências – Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

---A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal. -----

---Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.-----

---A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação será classificada por ordem crescente na escala de um a cinco e resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.----

---O Técnico procede à elaboração de um guião com questões de idêntica natureza a aplicar aos candidatos no decorrer da entrevista de acordo com os seguintes parâmetros:-----

Âmbito	Ponderação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos e experiência	Ausência de Comportamento	Comportamento Raramente Observado	Comportamento Frequentemente Observado	Comportamentos Sistemáticamente observado	Supera o modelo de comportamento
Iniciativa e Autonomia					
Trabalho em Equipa e Cooperação					
Orientação para A segurança					

Na classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências os valores serão arredondados para baixo em caso de intervalos decimais até zero vírgula quatro e para cima os intervalos superiores, de acordo com a tabela:-----

Intervalos Classificativos	Níveis de Classificação
4,5 a 5	Elevado - 20 valores
3,5 a 4,4	Bom - 16 valores
2,5 a 3,4	Suficiente – 12 valores
1,5 a 2,4	Reduzido – 8 valores
0 a 1,4	Insuficiente – 4 valores

5 – 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 nove e meio valores em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.-----

---Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo vigésimo sétimo da Portaria número cento e vinte cinco barra dois mil e dezanove de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria número doze A barra dois mil e vinte e um, de onze de janeiro.-----

---A lista unitária de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de zero a vinte valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.-----

---A lista unitária de ordenação final, após homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço será publicitada no Diário da República, afixada no Serviço de Recursos Humanos e disponibilizada no site do Município(www.cm-monforte.pt).-----

---A aplicação dos métodos de seleção bem como a redução a escrito da respetiva decisão, fica sob responsabilidade do júri.-----

---Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal , a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.-----

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

---Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.-----

---Paços do Município de Monforte, aos dezassete dias do mês de junho de dois mil e vinte e um.-----

-----O JÚRI-----

Maria de Jesus Santos Duarte da Conceição
Maria de Jesus Santos Duarte da Conceição

Vitor Augusto Cid Carreiras
Vitor Augusto Cid Carreiras

João José Realinho Medalhas Alberto
João José Realinho Medalhas Alberto

