

## ATA N.º 1

### MÉTODOS DE SELEÇÃO

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo, para preenchimento de 30 postos de trabalho – Assistente Operacional**

**Referência B - Assistente Operacional – 6 postos de trabalho**

Aos vinte e dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, pelas 10:00 horas, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, reuniu o Júri do Procedimento Concursal supra identificado, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 19 de maio de 2023, constituído por Eng.ª Sandra Manuela da Silva Rodrigues Pereira, Chefe de Divisão de Ambiente e Espaços Verdes, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe de Divisão de Administração Geral e Dr.ª Maria Catarina Pereira, Técnica Superior na Secção de Recursos Humanos, da Divisão de Administração Geral, na qualidade de vogais efetivos.-----

Esta reunião teve por finalidade dar cumprimento ao estipulado no n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, para a ocupação de 6 postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, com a seguinte caracterização:

Desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional de assistente operacional, designadamente o desempenho de funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau 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.-----

O Júri deliberou, nos termos da Lei, por unanimidade, o seguinte:

**Primeiro: - Métodos de Seleção**

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Nos termos do disposto no artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

**Segundo: - Avaliação Curricular (AC)**



Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, avaliação de desempenho. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações académicas (HA);
- Formação profissional (FP);
- Experiência profissional (EP);
- Avaliação de Desempenho (AD).

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (30\%) + EP (20\%) + AD (20\%)$$

**- Habilitações académicas (HA):**

Onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Escolaridade obrigatória-----16 valores
- Habilitações superiores às legalmente exigidas-----20 valores

**- Formação profissional (FP):**

Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem formação-----0 valores
- Até 50 horas-----12 valores
- De 51 horas a 100 horas-----14 valores
- De 101 horas a 200 horas-----16 valores
- De 201 a 350 horas-----18 valores
- Mais de 350 horas-----20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte critério:

- Um dia = 6 horas;
- Uma semana = 30 horas;
- Um mês = 120 horas.

Quando o documento não refira qualquer duração, considerar-se-á o mínimo do referido critério, ou seja:

- Um dia = 6 horas.

**- Experiência profissional (EP):**

A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) será efetuada com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de





complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente recrutamento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

- Sem experiência profissional-----8 valores
- Até 6 meses-----12 valores
- Superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano e 6 meses-----16 valores
- Superior a 1 ano e 6 meses-----20 valores

Quando o documento comprovativo da experiência profissional não refira duração (início e fim), considerar-se-á o mínimo do referido parâmetro de avaliação:

- Até 6 meses = 12 valores.

**- Avaliação de desempenho (AD):**

Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será valorado da seguinte forma:

- Desempenho Inadequado-----8 valores
- Sem Avaliação de Desempenho-----10 valores
- Desempenho Adequado-----14 valores
- Desempenho relevante-----16 valores
- Desempenho Excelente-----20 valores

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

**Terceiro: - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar são:

**A – Conhecimentos e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Assimilação e discurso verbal de conceitos técnico/práticos e importância dos mesmos para a área de intervenção;
- Adapta comportamentos aos diversos modelos técnicos/teóricos;
- Adapta discurso/linguagem aos vários métodos de intervenção na área de intervenção da Unidade Orgânica;
- Demonstra experiência na aplicação dos equipamentos específicos para as funções a executar.



**B – Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço;
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço;
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas.

**C - Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Integra-se em equipas de constituição variada dentro/fora contexto trabalho;
- Tem papel ativo/cooperante nas equipas/grupos de trabalho;
- Partilha informações/conhecimentos com os colegas. Disponibiliza-se para os apoiar;
- Contribui para desenvolvimento/manutenção do bom ambiente trabalho e fortalecimento do espírito equipa.

**D - Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Trato cordial/afável;
- Trabalha com pessoal com diferentes características;
- Correção potenciais conflitos / bom senso / respeito pelos outros;
- Denota autoconfiança / Integra-se em vários contextos socioprofissionais.

**E – Realização e orientação para os resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Estabelece prioridades/Destaca tarefas relevantes;
- Compromisso/Objetivos tangíveis/Perseverança;
- Empenho e rigor;
- Gestão do tempo/Cumprimento de prazos.

**F – Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Adesão à mudança/Adaptação;
- Diversidade de tarefas como mais-valia;
- Identifica pontos fracos/Investe na melhoria;
- Atualiza-se.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

20 Valores: Evidencia os 4 indicadores comportamentais de competência;

16 Valores: Evidencia 3 indicadores comportamentais de competência;



12 Valores: Evidencia 2 indicadores comportamentais de competência;  
8 Valores: Evidencia apenas 1 indicador comportamental de competência;  
4 Valores: Não evidencia indicadores comportamentais de competência.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

**Quarto: - Ordenação Final**

A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 55\%AC + 45\%EAC$$

Em que OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.


O Júri deliberou, a fim de facilitar o registo das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à Avaliação Curricular (Anexo 1) e uma relativa à Entrevista Profissional de Seleção (Anexo 2).

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi achada conforme e vai ser assinada por todos os membros do Júri.


Ponte de Lima, 22 de maio de 2023.

O Júri,

  
(Eng.<sup>a</sup> Sandra Manuela da Silva Rodrigues Pereira)

  
(Dra. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

  
(Dra. Maria Catarina Pereira)

	<b>Procedimento concursal comum Termo resolutivo certo - ___</b> <b>postos de trabalho Assistente Operacional</b>	<b>Ref. B</b>
	<b>AVALIAÇÃO CURRICULAR - FICHA INDIVIDUAL</b>	

**NOME:** \_\_\_\_\_

Habilitação Académica	Valor
Escolaridade obrigatória - 16 valores	
Habilitações superiores às legalmente exigidas - 20 valores	

Formação relacionada com exigências e competências necessárias ao exercício da função em causa. Valorada formação frequentada nos últimos 5 anos até à data de abertura do procedimento.	Valor
Sem formação - 0 valores	
Até 50 horas - 12 valores	
De 51 horas a 100 horas - 14 valores	
De 101 horas a 200 horas - 16 valores	
De 201 horas a 350 horas - 18 valores	
Mais de 350 horas - 20 valores	

Experiência Profissional - Correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente recrutamento	Valor
Sem experiência profissional - 8 valores	
Até 6 meses - 12 valores	
Superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano e 6 meses - 16 valores	
Superior a 1 ano e 6 meses - 20 valores	

Avaliação de Desempenho	Valor
Desempenho Inadequado - 8 valores	
Sem Avaliação de Desempenho - 10 valores	
Desempenho Adequado - 14 valores	
Desempenho Relevante - 16 valores	
Desempenho Excelente - 20 valores	

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
$AC = HA(30\%) + FP(30\%) + EP(20\%) + AD(20\%)$	
HA(30%)	0
FP(30%)	0
EP(20%)	0
AD(20%)	0

TOTAL AC

0

O Júri: \_\_\_\_\_





ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS - Referência B - Assistente Operacional

CANDIDATO/A			N.º
<b>COMPETÊNCIA A</b>			
Conhecimentos e experiência		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
		A	PONTUAÇÃO
	Assimilação e discurso verbal de conceitos técnico/práticos e importância dos mesmos para a área de intervenção		4 INDICADORES - 20 VALORES
	Adapta comportamentos aos diversos modelos técnicos/teóricos		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Adapta discurso/linguagem aos vários métodos de intervenção na área de intervenção da Unidade Orgânica		2 INDICADORES - 12 VALORES
			1 INDICADOR - 8 VALORES
			0 INDICADOR - 4 VALORES
<b>COMPETÊNCIA B</b>			
Responsabilidade e compromisso com o serviço		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
		A	PONTUAÇÃO
	Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço.		4 INDICADORES - 20 VALORES
	Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.		3 INDICADORES - 16 VALORES
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço.		2 INDICADORES - 12 VALORES
			1 INDICADOR - 8 VALORES
			0 INDICADOR - 4 VALORES
<b>COMPETÊNCIA C</b>			
Trabalho de equipa e cooperação		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
		A	PONTUAÇÃO
	Integra-se em equipas de constituição variada dentro/fora contexto trabalho		4 INDICADORES - 20 VALORES
	Tem papel activo/cooperante nas equipas/grupos de trabalho		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Partilha informações/conhecimentos com os colegas, Disponibiliza-se para os apoiar		2 INDICADORES - 12 VALORES
			1 INDICADOR - 8 VALORES
			0 INDICADOR - 4 VALORES
<b>COMPETÊNCIA D</b>			
Relacionamento interpessoal		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
		A	PONTUAÇÃO
	Trato cordial/afável		4 INDICADORES - 20 VALORES
	Trabalha com pessoal com diferentes características		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Correção potenciais conflitos / bom senso / respeito pelos outros		2 INDICADORES - 12 VALORES
			1 INDICADOR - 8 VALORES
			0 INDICADOR - 4 VALORES
<b>COMPETÊNCIA E</b>			
Realização e orientação para resultados		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
		A	PONTUAÇÃO
	Estabelece prioridades/Destaca tarefas relevantes		4 INDICADORES - 20 VALORES
	Compromisso/Objetivos tangíveis/Perseverança		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Empenho e rigor		2 INDICADORES - 12 VALORES
			1 INDICADOR - 8 VALORES
			0 INDICADOR - 4 VALORES
<b>COMPETÊNCIA F</b>			
Adaptação e melhoria contínua		P/A	N.º DE INDICADORES EVIDENCIADOS
		A	PONTUAÇÃO
	Adesão à mudança/Adaptação		4 INDICADORES - 20 VALORES
	Diversidade de tarefas como mais- valia		3 INDICADORES - 16 VALORES
	Identifica pontos fracos/Investe na melhoria		2 INDICADORES - 12 VALORES
			1 INDICADOR - 8 VALORES
			0 INDICADOR - 4 VALORES
<b>OS AVALIADORES</b>		<b>NOTA FINAL</b>	
		<b>0,00</b>	