



**ATA DEFINIÇÃO DE  
CRITÉRIOS**

21 de janeiro de 2022

Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois (2) postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Pedreiro) previsto no Mapa da Câmara Municipal de Anadia para o ano 2022

Júri: Chefe de Divisão,  
Eng. Carlos Alberto  
Pereira Cosme, pela  
Chefe de Divisão Dr.ª  
Maria de Fátima  
Dourado Andrade dos  
Santos Azevedo e pela  
Técnica Superior, Dr.ª  
Ana Paula Pratas Figueira  
Santos Braga.

### Ata de Definição de Critérios

Aos vinte e um dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Chefe de Divisão, Carlos Alberto Pereira Cosme, como Presidente, pela Chefe de Divisão, Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo e pela Técnica Superior, Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga, como vogais, nomeados por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Anadia, datado de vinte e um de janeiro, do ano em curso, a fim de decidir sobre alguns aspetos relativos ao procedimento concursal supra mencionado, nomeadamente no que respeita às matérias referidas no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, doravante designada por Portaria.

Assim:

O Júri tomou conhecimento do despacho da Senhora Presidente da Câmara acima mencionado, nos termos do qual e em conformidade com o estipulado nos artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria, conjugados com o artigo 36.º e do Anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua atual redação (LTFP), foram fixados os seguintes métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementando com o método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção para os candidatos em geral. Foram fixados ainda os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, sendo igualmente excluído o candidato que não compareça à realização de qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenha sido convocado.

**Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais 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 assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, com a duração máxima de 60 minutos e será expressa numa escala de 0 a

20 valores, com valoração até às centésimas, incidindo sobre matérias do conhecimento geral relacionadas com o posto de trabalho a prover.

**Avaliação Psicológica (AP)** – 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. Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:  $AC = HA \times 25\% + FP \times 20\% + EP \times 30\% + AD \times 25\%$  em que AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

**HA = Habilitação Académica:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

Habilitações académicas de grau superior à candidatura — 20 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, relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos e com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, devidamente comprovada. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas. Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Sem formação — 0 valores

Com duração inferior ou igual a 10 horas — 2 valores

Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas — 5 valores

Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas — 10 valores

Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas — 15 valores

Com duração superior a 100 horas — 20 valores

**EP = Experiência Profissional:** considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, adquirida com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado:

Mais de nove anos — 20 valores

Entre seis anos até nove anos — 18 valores

Entre três anos até seis anos — 16 valores

Entre um ano até três anos — 12 valores

Até um ano — 10 valores

Sem experiência profissional — 0 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra pelo candidato.

**AD = Avaliação de Desempenho** – Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado — 8 valores

Desempenho Adequado — 10 valores

Desempenho Relevante — 14 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 12 valores, que corresponde ao valor mínimo estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 30 minutos e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os parâmetros abaixo mencionados serão avaliados e valorados

conforme consta do Guião da Entrevista Profissional de Seleção elaborado hoje, anexo a esta Ata e que da mesma faz parte integrante, da seguinte forma:

- QEP - Qualidade da experiência profissional
- CEC – Capacidade de expressão e comunicação
- PVAP – Preocupação pela Valorização e Atualização Profissionais
- CC – Capacidade Crítica
- CTE – Capacidade de Trabalho em Equipa
- MF – Motivação para a Função

Cada parâmetro de avaliação será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, resultando da votação nominal e por maioria sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

**Valoração Final** – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e de acordo com as seguintes fórmulas:

-  $CF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$  em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos em geral;

-  $CF = (AC \times 35 \%) + (EAC \times 35 \%) + (EPS \times 30 \%)$  em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 2.º Os candidatos com menor idade.

Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º 1, artigo 35.º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira,

categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço, posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura, e avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Deliberou também solicitar os documentos comprovativos das habilitações literárias e/ou profissionais (formação e ou experiência profissional) e o curriculum vitae.

E, para constar e devidos efeitos, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JÚRI:

Eng. Carlos Alberto Pereira Cosme \_\_\_\_\_

Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo \_\_\_\_\_

Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga \_\_\_\_\_