



## ATA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

20 de outubro de 2022

Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de dois (2) postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Auxiliar dos Serviços Gerais) previstos no Mapa da Câmara Municipal de Anadia para o ano 2022 – Divisão de Educação

Júri: Chefe de Divisão,  
Prof. Ângelo Manuel de  
Carvalho Santos, 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 dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal supra mencionado, constituído pelo Chefe de Divisão, Ângelo Manuel de Carvalho Santos, 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 20 de outubro 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 9.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, 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 no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º, ambos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP) e ainda com os artigos 17.º e 18.º ambos da Portaria, foram fixados os métodos de seleção Avaliação Curricular, complementando com o método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos de seleção utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do artigo 21.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.

**Avaliação Curricular (AC)** – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do 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 x 25% + FP x 20% + EP x 40% + AD x 15%**.

**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, devidamente comprovada. Sempre que do respectivo 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:

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. A Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: **EAC = (A+B+C+D)/4**.

Competências avaliadas:

- A. **Organização e método de trabalho:** capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
- B. **Adaptação e melhoria contínua:** capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- C. **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- D. **Tolerância à pressão e contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores – o candidato evidencia os 4 comportamentos da competência;
- 16 valores – o candidato evidencia 3 comportamentos da competência;
- 12 valores – o candidato evidencia 2 comportamentos da competência;
- 8 valores – o candidato evidencia apenas 1 comportamento da competência;
- 4 valores – o candidato não evidencia comportamentos da competência.

**Valoração Final** – Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente 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 e de acordo com a seguinte fórmula:  $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$  em que CF = Classificação Final, AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.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 de Avaliação de Competências;
- 2.º Os candidatos com menor idade.

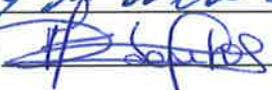
Mais deliberou o júri solicitar aos candidatos que se encontrem numa das situações previstas nas alíneas a), b) ou c), do n.º1, artigo 35º da LTFP, a apresentação de declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, da qual conste, de forma inequívoca: a carreira, categoria 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 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:

Prof. Ângelo Manuel de Carvalho Santos 

Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo 

Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira Santos Braga 