

ATA Nº1

-----ABERTURA DE PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO, POR RECURSO À MOBILIDADE NA CATEGORIA, PARA OCUPAÇÃO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO) PELO PERÍODO DE 12 MESES-----

-----Ao vigésimo dia do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado por proposta do Senhor Vice Presidente de 6/5/2025 e aprovado em reunião do Órgão do Executivo de 16/5/2025 , constituído pelos seguintes membros: Presidente do júri:- Paula Cristina Barata Joaquim, chefe de Divisão de Planeamento e Gestão, Obras e Floresta, Vogais Efetivos: Carlos Manuel Laranjeira Luís, Chefe de Divisão de Turismo, Cultura e Ambiente e Ana Maria Louvado Meneses – Coordenadora Técnica da sub-unidade Administrativa e de Recursos Humanos, com a seguinte ordem de trabalhos:-----

-----A presente reunião teve como objetivo proceder a fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o disposto no nº2, do artº9, da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação no presente procedimento concursal de recrutamento, em regime de mobilidade na categoria. -----

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

-----Métodos de seleção: -----

-----Nos termos do nº6, do artº36 da LTFP, será aplicado o método de seleção obrigatório “**Avaliação Curricular**” e o método de seleção facultativo “**Entrevista de Avaliação de Competências**”, de acordo com o disposto nos art.º s 17 e 18 da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por “Portaria”. -----

-----Serão Excluídos /as os candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, de acordo com o art.º 21 da Portaria. -----

-----**1 - A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):** Visa aferir os elementos de maior relevância para o

posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores 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)** -----

-----A Avaliação Curricular é traduzida na seguinte fórmula: -----

----- $AC = (AH + FP + EP + AD) / 4$. -----

-----**1.1 - Habilitações Literárias (AH)**-----

-----É exigível escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do/a candidato/a, não sendo possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

-----4.ª Classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; -----

-----6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980; -----

-----9.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994; -----

-----12º ano de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01.01.1995. -----

-----Titular da escolaridade obrigatória – 18 valores-----

-----Titular de grau superior à escolaridade obrigatória – 20 valores-----

-----**1.2 - Formação Profissional (FP)** – São consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho postos a concurso. -----

-----Menos de 25 horas de formação – 10 valores-----

-----Entre 25 a 50 horas de formação – 14 valores-----

-----Entre 50 a 75 horas de formação – 18 valores-----

-----Mais de 75 horas de formação 20 valores-----

-----**1.3 - Experiência Profissional (EP)** – Pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento concursal é aberto: -----

-----Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores. -----

-----Com experiência até um ano - 12 valores-----

-----De 1 a 5 anos – 14 valores-----

-----De 5 a 8 anos – 16 valores-----

-----De 8 a 10 anos – 18 valores-----

-----Mais de 10 anos – 20 valores-----

-----**1.4. - Avaliação de Desempenho (AD)** – Será considerada a média aritmética relativa às avaliações dos dois últimos biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, no âmbito da Lei nº 66-B/2007, de 28/12 e Dec-regulamentar nº18/2009 de 4/9. -----

-----Desempenho inadequado – 8 valores.-----

-----Sem avaliação – 10 valores.-----

-----Desempenho adequado – 15 valores.-----

-----Desempenho relevante – 18 valores.-----

-----Desempenho excelente – 20 valores.-----

-----**2-ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas

essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais. -----

-----Este método de seleção é 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.-----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $EAC = (Competência\ A + Competência\ B + Competência\ C + Competência\ D) / 4$ -----

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

-----**2.2 - Competência B) – Relacionamento Interpessoal.** Visa avaliar a 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. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. -----

-----**2.3 - Competência C) – Realização e Orientação para resultados:** Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

-----**2.4 - Competência D) – Otimização de recursos:** Visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. -----

----- A classificação e ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:-----

-----CF = AC X 0,7 + EAC X 0,3-----

-----Sendo:-----

-----CF = Classificação Final;-----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

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

-----Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente do júri

Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo

Vogal

Carlos Manuel Laranjeira Luís

Vogal

Ana Maria Louvado Meneses