

Desta  
Sónia  
F

**Procedimento Concursal comum para ocupação de 5 postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional na área de Higiene e Limpeza, para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

Ao 9º dia do mês de março de 2023, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pela Presidente do júri: Engenheira Sónia Cristina Pereira Cabeças, Técnica Superior do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz e 1º vogal efetivo: João Paulo Amador Fitas Garcia, Chefe da Unidade Técnica de Obras Municipais (em substituição) do Município de Estremoz e 2ª vogal efetiva: Sofia de Jesus Buinho Costa, Assistente Técnica (em mobilidade) do Município de Estremoz, para deliberar sobre os seguintes assuntos:

1. Definição dos métodos de seleção a aplicar e utilização faseada
2. Fixação da ponderação de cada método de seleção;
3. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;
4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte:

**1. Definição dos métodos de seleção a aplicar e utilização faseada**

O Júri deliberou por unanimidade, a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

**a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36º da LGTFP.

**b) Prova Oral de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)**

Para os restantes candidatos, por estar em causa a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado e atento o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 36.º da LGTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção.

**2. Fixação da ponderação de cada método de seleção**

**a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

- Avaliação Curricular (AC) – 40%
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 60%

**b) Prova oral de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) – Para os restantes candidatos**

- Prova oral de conhecimentos (PC) - 100%
- Avaliação Psicológica (AP) – é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto - sem expressão na fórmula da classificação final

Sociedade  
Sociedade

### 3. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método

**Avaliação Curricular:** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitações Académicas - HA;
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função - FP;
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas - EP;
- d) Avaliação de desempenho obtida nos últimos 3 biénios - AD

A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes:

- **Habilitações Académicas (HA)**

Onde se pondera a titularidade da habilitação, nomeadamente escolaridade obrigatória (dependendo da idade do candidato\*), com possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

\* A escolaridade obrigatória depende da idade dos candidatos, da seguinte forma:

- 4 anos de escolaridade, para nascidos até 31/12/1966;
- 6 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;
- 9 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994;
- 12 anos de escolaridade, para nascidos após 31/12/1994.

No entanto, tal como consta no despacho de abertura do procedimento concursal, as habilitações académicas podem ser substituídas por um mínimo de 2 anos de experiência profissional em funções na área de assistente operacional.

Sendo que:

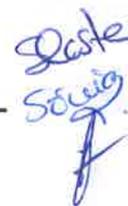
- **HA = As habilitações académicas serão valoradas do seguinte modo:**

20 valores	Escolaridade obrigatória e experiência profissional;
18 valores	Escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado
16 valores	Sem escolaridade obrigatória mas com experiência profissional.

- **FP = Formação Profissional:**

A valoração da FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através de certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, sendo valorada de 0 a 20 valores, consoante a duração total das ações devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte:

Sem formação	10 valores
Até 30 horas de formação	12 valores
Superior a 30 horas e igual ou inferior a 50 horas	16 valores
Superior a 50 horas e igual ou inferior a 70 horas	18 valores
Superior a 70 horas	20 valores



- **EP = Experiencial Profissional:**

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do currículo relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, numa escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Inferior a 1 ano de experiência	10 valores
De 1 a 5 anos de experiência profissional	14 valores
De 5 a 9 anos de experiência profissional	16 valores
De 10 a 14 anos de experiência profissional	18 valores
Mais de 15 anos experiência profissional	20 valores

- **AD = Avaliação de Desempenho**

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, relativas ao último período não superior a 3 biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar. Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa a aquele período ser-lhe-á atribuído 10 valores.

**A expressão qualitativa do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 5 a 20 valores:**

Desempenho Inadequado	9 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	20 valores

- **EAD = Entrevista avaliação de Competências**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada por apreciação qualitativa através da identificação da presença de competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados.

É atribuída uma ponderação de 0 ou 1 de acordo com os seguintes critérios:

- Manifesta (foi evidenciado o comportamento ancorado à competência)
- Não manifesta (Não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência)

A determinação do nível classificativo qualitativo das competências define-se de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala de 0 a 4 como está representado no seguinte quadro:

Pontuação Comportamentos Presentes	Apreciação da Competência	Apreciação Quantitativa
0	Insuficiente	0
1	Reduzido	1,25
2	Suficiente	2,50
3	Bom	3,75
4	Elevado	5

A apreciação Quantitativa é expressa pela classificação de 4 competências essenciais do perfil e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, segundo o nº 1 e nº5 do artigo 21º da portaria 233/2022 de 9 de setembro.

**As competências e os comportamentos a avaliar são os seguintes:**

Competências	Registo Informação (Comportamentos)
<p><b>REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b></p> <p>Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.</p>	<p><u>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procura atingir os resultados desejados.</li> <li>• Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.</li> <li>• Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li> <li>• É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.</li> </ul>
<p><b>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:</b></p> <p>Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha.</p>	<p><u>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do sector que representa.</li> <li>• Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.</li> <li>• No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.</li> <li>• Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.</li> </ul>
<p><b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:</b></p> <p>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.</p>	<p><u>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.</li> <li>• Trabalha com pessoas com diferentes características.</li> <li>• Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.</li> <li>• Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo</li> </ul>
<p><b>ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA:</b></p> <p>Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.</p>	<p><u>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.</li> <li>• Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.</li> <li>• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.</li> <li>• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.</li> </ul>

• **Prova oral de conhecimentos**

Visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova será realizada individualmente de forma oral, terá a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre questões referentes ao posto de trabalho.

A prova oral de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. O resultado final da prova prática oral de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada questão.

*Sónia*  
*Sónia*  
*f*

- **Avaliação Psicológica**

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 duas fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório Individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora. A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final.

#### **4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final**

A classificação 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 será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

a) Avaliação Curricular (AC) + Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

- $CF = 40\% AC + 60\% EAC$

b) Prova oral de conhecimentos (POC)

- $CF = 100\% POC$

c) AP = Avaliação Psicológica – Apto / Não Apto

#### **Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/s candidatos/as**

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 6º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente e fixada na página eletrónica do Município de Estremoz.

A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das formulas de valoração final referentes aos critérios gerais e específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem são eliminatórias. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

O júri deliberou ainda, criar os modelos correspondentes ao apuramento de classificação final:

Modelo I: Ficha de Avaliação Curricular

Modelo II: Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Modelo III: Ficha de Apuramento da Classificação Final

Modelo IV: Ficha de Apuramento da Classificação Final Prova Oral de Conhecimentos

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, pelo presidente do júri, tendo da mesma sido lavrada esta ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri acima identificados, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos

A Presidente do Júri



1º Vogal



2ª Vogal



Modelo I  
Ficha de Avaliação Curricular

Nome do candidato: \_\_\_\_\_

<b>1. Habilitações Académicas (HA)</b>
Habilitações Académicas (HA): _____
Classificação _____ valores
<b>2. Formação Profissional (FP)</b>
Formação Profissional (FP) _____
Classificação _____ valores
<b>3. Experiência Profissional (EP)</b>
Experiência Profissional (EP) _____
Classificação _____ valores
<b>4. Avaliação de Desempenho (AD)</b>
Avaliação de Desempenho (AD) _____
Classificação _____ valores
<b>Classificação Total</b>
$AC = (HA) + FP + EP + AD / 4$
AC= _____ = _____ valores

----- O Presidente,  
----- O 1º Vogal Efetivo,  
----- O 2º Vogal efetivo,


**Modelo II**
**Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências**

Contratação: Tempo Indeterminado, 5 postos de trabalho, Ass. Operacional (área de Higiene e Limpeza)

Nome Candidato:

**Entrevista de Avaliação de Competências**

No quadro seguinte apenas é admissível a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um)

Competência	Comportamentos					Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
	1	2	3	4	total		
<b>Realização e Orientação Para Resultados</b>							
<b>Orientação para o serviço Público:</b>							
<b>Relacionamento Interpessoal</b>							
<b>Orientação para a Segurança</b>							

Pontuação Comportamentos Presentes	Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa
0	Insuficiente	0
1	Reduzido	1,25
2	Suficiente	2,50
3	Bom	3,75
4	Elevado	5

**Registo de Informação/Classificação**

Competências	Registo Informação (Comportamentos)
<b>REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:</b> Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procura atingir os resultados desejados.</li> <li>• Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.</li> <li>• Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.</li> <li>• É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.</li> </ul>
<b>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO</b>	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa</li> </ul>

Sociedade  
Sociedade



## ATA DE REUNIÃO

<b>PÚBLICO:</b> Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha.	imagem do sector que representa. <ul style="list-style-type: none"><li>• Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.</li><li>• No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.</li><li>• Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.</li></ul>
<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:</b> 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.	<u>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.</li><li>• Trabalha com pessoas com diferentes características.</li><li>• Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.</li><li>• Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo</li></ul>
<b>ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA:</b> Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.	<u>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.</li><li>• Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.</li><li>• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.</li><li>• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.</li></ul>

Obs

Data:

Sónia  
Deste  
f

**ANEXOS**

**Modelo III**

**Ficha de Apuramento da Classificação Final (Critérios Específicos)**

Procedimento Concursal: \_\_\_\_\_

Nome do candidato: \_\_\_\_\_

- Avaliação Curricular (AC) -----

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

**Classificação final obtida pelo candidato**

VP = 40%AC + 60%EAC -----

- O Presidente,
- O 1º Vogal Efetivo,
- O 2º Vogal efetivo,

**Modelo IV**

**Ficha de Apuramento da Classificação Final (Critérios Gerais)**

Procedimento Concursal: \_\_\_\_\_

Nome do candidato: \_\_\_\_\_

- Prova Oral de Conhecimentos (POC) -----

**Classificação final obtida pelo candidato**

VF = 100PC -----

----- O Presidente,  
----- O 1º Vogal Efetivo,  
----- O 2º Vogal efetivo,