

ATA n.º 1

Ata do Júri de Concurso do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para o Preenchimento de 1 (um) posto de trabalho por tempo indeterminado da categoria e carreira Geral de Assistente Operacional – Limpeza do Parque de Campismo – Proc. 2/2025.

Aos vinte e cinco dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, no edifício sede da Freguesia de Canidelo reuniu o júri do concurso em epígrafe, presidido pelo Dr. José Manuel Teixeira Cardoso (Presidente do Júri), Dra. Paula Cristina Fernandes dos Santos Costa (Vogal Efetivo) e Dra. Joana Ferreira Santos (Vogal Efetivo).

A reunião do júri destinou-se:

--- **PONTO ÚNICO – Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, definir a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção** nos termos do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022.

Dando início ao ponto único da ordem de trabalhos, o júri deliberou o seguinte:

A. No RECRUTAMENTO DE CANDIDATOS SEM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

1. Provas de conhecimentos (P.C.): visam avaliar os conhecimentos académicos e /ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

- Os candidatos deverão dirigir-se aos locais indicados pelo júri, onde lhes será explicado o conteúdo da prova de conhecimentos.
- As provas de conhecimentos terão carácter prático com a duração máxima de 30 minutos e incidirão sobre a simulação de tarefas inerentes à função utilizando os instrumentos de trabalho necessários, métodos adequados à realização da tarefa e EPIs adequadas.

Os níveis classificativos serão fixados entre 0 e 20 valores: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).

– **PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO:**

- a) Perceção e compreensão da tarefa, qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados;
- b) Manuseamento dos instrumentos adequados à tarefa e utilização de equipamento de segurança, quando aplicável.
- c) Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa

2. **Avaliação Psicológica (A.P.):** Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método é avaliado através da menção de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto.

A1 - Valoração dos métodos de seleção:

Os métodos de seleção são eliminatórios, nos termos do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022 sendo a classificação de cada um expressa na escala de 0 a 20 valores e de Apto e Não Apto na prova de avaliação psicológica.

- Serão excluídos do procedimento, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 4 do artigo referido, os candidatos que obtenham num dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores e os que forem considerados Não Aptos na avaliação psicológica, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

O procedimento será efetuado numa escala de 0 a 20 valores e a classificação final (CF) resultará da média aritmética ponderada, resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC$$

Sendo que:

C. F. = Classificação Final

P.C. = Provas de Conhecimentos

- B. **No RECRUTAMENTO DE CANDIDATOS QUE TENHAM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO** previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como no recrutamento de candidato em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes (exceto se os candidatos declararam por escrito não quererem estes métodos, situação em que serão aplicados métodos previstos para os restantes candidatos):

1. Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. São, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

– **HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)** - Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente



procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional, a mesma será classificada nos termos seguintes:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA VALORAÇÃO

Habilitações legalmente exigidas - 10 valores

Habilitações superiores ao legalmente exigido - 14 valores;

– **FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)** - Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal, será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL VALORAÇÃO

Sem Formação Profissional 0 valores;

Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 4 valores;

Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 8 valores;

Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 12 valores;

Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 valores;

Formações relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação realizada nos últimos 3 anos, devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

– **EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)** - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira citada no presente procedimento, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL VALORAÇÃO

Experiência menor que 2 anos - 10 valores

Experiência igual a 2 e menor que 4 anos - 14 valores



Experiência igual a 4 e menor que 6 anos - 18 valores
Experiência maior que 6 anos - 20 valores

– **AValiação DO DESEMPENHO (AD)** - Este parâmetro refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-8/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o/a candidato/a foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP.

Caso o/a candidato/a não tenha sido avaliado/a em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, calculada da seguinte forma:

$$AC = (HA * 20\%) + (FP * 20\%) + (EP * 40\%) + (AD * 20\%)$$

Em que:

Avaliação Curricular **(AC)**; Habilitação académica **(HA)**; Formação Profissional **(FP)**; Experiência Profissional **(EP)**

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e será avaliada de 0 a 20 valores expressa até às centésimas.

A aplicação deste método baseia-se na elaboração de uma ficha individual, que se anexa a esta ata, contendo um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é avaliada segundo os níveis classificativos já descritos acima para o recrutamento de candidatos que não tenham vínculo de emprego público.

VALORAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO:

Os métodos de seleção são eliminatórios, nos termos do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022 sendo a classificação de cada um expressa na escala de 0 a 20 valores. - Serão excluídos do procedimento, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 4 do artigo referido, os candidatos

que falem a qualquer um dos métodos de seleção e os que obtenham num dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento concursal resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e é obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PC+EAC)/2$$

CLASSIFICAÇÃO FINAL – candidatos previstos no nº2 do artigo 36º da LTFP(CF):

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento concursal resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e é obtida através da aplicação da seguinte fórmula: ---

$$CF = (AC*60\%) + (EAC*40\%)$$

Em que:

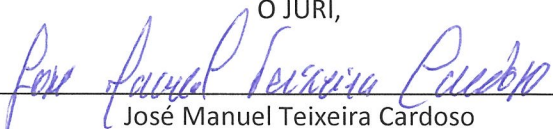
Classificação Final (CF); Avaliação Curricular **(AC);** Entrevista de Avaliação de Competências **(EAC).**

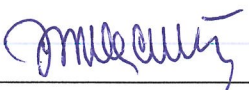
A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada em www.canidelo.net/.

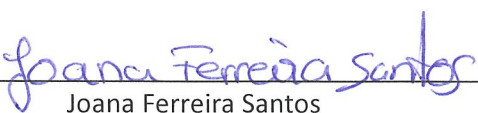
A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na segunda Série do Diário da República e também disponibilizada em www.canidelo.net/.

Mais nada havendo a tratar o Presidente do Júri, deu por encerrada a reunião.

O JÚRI,


José Manuel Teixeira Cardoso


Paula Cristina Fernandes dos Santos Costa


Joana Ferreira Santos