



## FREGUESIA DE PORTO DE MÓS

### ACTA Nº 1 MÉTODOS DE SELECÇÃO

#### **Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em funções públicas, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Motorista de Pesados), em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

Aos dezassete dias do mês de setembro, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Marina do Carmo Carreira, Técnica Superior de Eng<sup>a</sup> civil do mapa de Pessoal do Município de Porto de Mós, Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira, do Município de Porto de Mós e Patrícia Alexandra Vala Carreira, Técnica Superior da Engenharia do Ambiente, do Município de Porto de Mós.

Face ao disposto no despacho de abertura datado de 17 de setembro de 2024, o Júri por unanimidade, deliberou que:

Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são: -----

Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são: os previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho: -----

Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista de avaliação de competências.

Prova de conhecimentos, destinada a avaliar, em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Prova de conhecimentos gerais e específicos de simulação prática.

Avaliação Psicológica, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho. A avaliação Psicológica é avaliada através das menções Apto e Não Apto. -----

A Entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou fase seguinte. -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

OF= PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%). -----

Em que: OF= Ordenação final; PC – Prova de conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de competências (método facultativo). -----

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de



## FREGUESIA DE PORTO DE MÓS

candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

A avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa de numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

HAB (Habilitação académica de base), onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

Habilitações académicas de grau superior à candidatura – 20 valores; -----

Formação Profissional (FP)- O fator formação profissional (FP), tem a seguinte pontuação: -----

Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; -----

De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores; -----

De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores; -----

De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; -----

De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores; -----

Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a seguinte tabela:

Ações de formação	Unidades de crédito
1 dia	1 crédito
3 dias	2 créditos
5 dias	3 créditos
>5 dias	4 créditos

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados, adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

Menos de um ano – 8 valores; -----

Entre um ano e dois anos – 10 valores; -----

Entre três e quatro anos – 12 valores; -----

Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----

Entre sete e oito anos – 16 valores, -----

Entre nove e dez anos – 18 valores; -----

Mais de dez anos – 20 valores. -----

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.



## FREGUESIA DE PORTO DE MÓS

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; -----

4 a 4,4 – Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

3 a 3,9 - Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; -----

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho inadequado – 8 valores; -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. -----

A avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

AC= HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%) -----

Em que: -----

AC= Avaliação Curricular; -----

FP= Formação Profissional; -----

EP= Experiência Profissional; -----

AD= Avaliação de Desempenho.-----

A Entrevista de avaliação de competências, como método facultativo, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

Avaliação Psicológica, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho. A avaliação Psicológica é avaliada através das menções Apto e Não Apto. -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

OF= AC (50%)+ EAC (50%) + AP (Apto/Não Apto). -----

Em que: -----

AC= Avaliação Curricular; -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

AP – Avaliação Psicológica (método facultativo). -----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem anunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9.50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de não apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. -----

A aplicação dos métodos de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada. -----

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----



## FREGUESIA DE PORTO DE MÓS

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

A Publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada a através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. -----

Notificação e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos. 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 artigo 6.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Freguesia de Porto de Mós – São João Baptista e São Pedro e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura. -----

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, 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, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenha sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º a Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro. -----

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

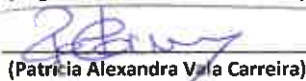
O Júri do procedimento concursal



(Marina do Carmo Carreira)



(Rogério Paulo Fernandes Nunes)



(Patricia Alexandra V. da Carreira)