



## ATA Nº 1

### Procedimento Concursal Ref. Nº 02/2025

Contratação por Tempo Indeterminado

Assistente Operacional

Ao dia 20 do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte cinco, reuniu o Júri do concurso aberto por Deliberação nº 577 da Câmara Municipal do Barreiro, datada de 20 de novembro de 2024, constituído por Sónia Cristina Alho, Chefe de Divisão de Gestão Escolar da Câmara Municipal do Barreiro como Presidente; Sofia Isabel Matos, Técnica Superior da Divisão de Gestão Escolar da Câmara Municipal do Barreiro que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e, Teresa Maria Canhoto, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (Apto/Não Apto)$$

Para os restantes candidatos:

$$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$$

**1. Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:



$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;  
HA = Habilitação Académica;  
FP = Formação Profissional;  
EP = Experiência Profissional;  
AD = Avaliação do Desempenho.

Na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

**1.1. Habilitações Literárias (HL):**

- Escolaridade dois Graus acima da Escolaridade Mínima 16 Valores;
- Escolaridade de Grau acima da Escolaridade Mínima 14 Valores;
- Escolaridade Obrigatória 12 Valores.

**1.2. Formação Profissional (FP),** sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto e obtidas nos últimos 5 anos, do seguinte modo:

- Sem formação ..... 10 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas ..... 12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas..... 14 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas..... 16 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas..... 18 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas ..... 20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

**1.3. Experiência Profissional (EP)**, serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos de acordo com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

Com experiência até 1 ano .....	10 valores
Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos .....	14 valores
Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos .....	16 valores
Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos .....	18 valores
Com experiência profissional superior a 9 anos .....	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

**1.4. Avaliação do Desempenho (AD)**, aplicável aos candidatos referenciados no ponto 15.1 do aviso de abertura, será considerada a relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

**2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num 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 de comportamentos em análise.

A competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- 1 — Orientação para a colaboração - competência ponderada a 20%
- 2 — Organização e método de trabalho - competência ponderada a 20%
- 3 — Orientação para a segurança - competência ponderada a 20%
- 4 — Orientação para o serviço público - competência ponderada a 20%
- 5 — Adaptação e melhoria continua - competência ponderada a 20%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível Classificativo
95% a 100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 94%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>
60% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
40% a 59%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 39%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

**3. Prova de Conhecimentos (PC):** A prova de conhecimentos será de forma escrita, de realização individual, de conhecimentos específicos, com possibilidade de consulta de legislação não anotada, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, verdadeiras ou falsas e questões de desenvolvimento, com a duração de **90 minutos**, destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 Valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

**Legislação Geral:** Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública; Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro, adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP, Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do SIADAP.



**Legislação/Bibliografia Específica:** Regime Estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário aprovado pelo Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho; Transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação, Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a **10 valores**, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a **9,5 valores**.

#### 4. Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

É realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Presidente:

  
Sónia Cristina Alho,

Chefe de Divisão de Gestão Escolar  
da Câmara Municipal do Barreiro

1º Vogal:

  
Sofia Isabel Matos,

Técnica Superior da Divisão de  
Gestão Escolar da Câmara  
Municipal do Barreiro

2º Vogal:

  
Teresa Maria Canhoto,

Técnica Superior da Divisão de Recursos  
Humanos da Câmara Municipal do  
Barreiro

