



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (APOIO ADMINISTRATIVO) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

Na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 102/2024, de 08/05/2024 (deliberação n.º 289/2024), conforme Despacho n.º 280/2024, de 10/10/2024, foi decidido a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de **ASSISTENTE OPERACIONAL (APOIO ADMINISTRATIVO) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Nesse sentido, aos 5 dias do mês de março de 2025, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

Sofia Isabel Lopes Casas Novas, Chefe da Divisão de Administração Geral do Departamento Municipal de Administração Geral e Finanças – Primeiro Vogal Efetivo em substituição do Presidente do Júri;
Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento Municipal de Recursos Humanos – Segundo Vogal Efetivo;
Sandra Marisa Faria Rodrigues Rainho, Técnica Superior (Recursos Humanos) – Primeiro Vogal Suplente;

a fim de deliberar, sobre os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, e fixar os respetivos parâmetros de avaliação para cumprimento do previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os quais ficaram definidos da seguinte forma:

1.- Provas de Conhecimentos (PC) – visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica, é de realização individual, com consulta de legislação não anotada em formato de papel, tem a duração de 120 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

Conteúdos programáticos, bibliografia e legislação:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro), na sua versão atualizada;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua versão atualizada;
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), na sua versão atualizada;

A seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como a grelha classificativa será fixada pelo Júri oportunamente que decidirá se as questões serão de desenvolvimento, de resposta condicionada, de escolha múltipla e ou de pergunta direta.

/AFC




PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (APOIO ADMINISTRATIVO) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

2.- 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 e é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

3.- Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP + 1AD}{5}$$

Sendo:

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Escolaridade Obrigatória.....	11 valores
Curso Superior que não confira o grau de Licenciatura.....	14 valores
Licenciatura.....	17 valores
Habilitações superiores ao grau de Licenciatura.....	20 valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional.....	0 valores
Até 6 horas de formação	8 valores
6 a 12 horas de formação	10 valores
12 a 18 horas de formação	12 valores
18 a 30 horas de formação	14 valores
30 a 90 horas de formação	16 valores
90 a 120 horas de formação	18 valores

✓/AFC

✓
✓



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (APOIO ADMINISTRATIVO) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

+ de 120 horas de formação20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas

Uma semana = 30 horas

Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência0 valores

Com experiência até 6 meses8 valores

Com experiência até 1 ano10 valores

Superior a 1 ano e até 2 anos12 valores

De 2 a 4 anos14 valores

De 4 a 6 anos16 valores

De 6 a 8 anos18 valores

Superior a 8 anos20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Desempenho Excelente: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5

Desempenho Relevante: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5

Desempenho Adequado: Correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999

Desempenho Inadequado: Correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (APOIO ADMINISTRATIVO) DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

4.- 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 aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de discriminam:

- Orientação para o serviço público;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e 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.

5.- Ponderação para a valoração dos métodos de seleção: A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos é de 70%, para a Avaliação Curricular é de 60% e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 30%/40%, de acordo com o disposto nos artigos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

1/AFC

q
q



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS
POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (APOIO ADMINISTRATIVO) DA
CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL.**

Presidente.:

Vogal.....:

Vogal.....:

05/03/2025

8/AFC

Pág. 5 de 5