

Ata n.º1

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, para a ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal, da carreira de assistente operacional para os Cemitérios Municipais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
Ata de definição de critérios

Aos nove dias do mês de janeiro de dois mil e dezanove, reuniu o júri designado por deliberação camarária de vinte e seis de dezembro do ano de dois mil e dezoito, constituído por Dina Maria Lopes Júlio Correia, Chefe da Divisão de Planeamento Estratégico e Coesão Social, na qualidade de presidente do júri, Sandra Isabel Marques Santos, técnica superior, na qualidade de vogal efetiva que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e José Manuel Brás Cardoso Bernardino, técnico superior, na qualidade de vogal efetivo, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar.

1 - Requisitos de admissão dos candidatos

Os candidatos devem reunir os requisitos gerais previstos no artigo 17º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), bem como os requisitos especiais previstos na alínea a) do nº1 do artigo 86 da referida lei.

2. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção encontram-se definidos abaixo, de acordo com o vínculo de emprego público dos candidatos:

2.1. Candidatos sem vínculo de emprego público

Nos termos dos nºs 1 e 4 do artigo 36º da LTFP a estes candidatos são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios pela ordem enunciada:

- a. Prova de conhecimentos na vertente prática (PC)
- b. Avaliação psicológica (AP)
- c. Entrevista profissional de seleção (EPS)

Descrição dos métodos de seleção:

a. Prova de Conhecimentos na vertente prática (PC): A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será de natureza prática, é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e quinze minutos. A sua ponderação para a avaliação final é de 50%.

Provas práticas:

Serão efetuadas três tarefas (A, B e C) valoradas de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = (A \times 50\%) + (B \times 25\%) + (C \times 25\%)$$

Tarefa A – Abertura de sepultura e aterro da mesma, com as seguintes dimensões: comprimento 1,0m; largura 0,65m; profundidade 1,0m e com a duração máxima de 30 minutos.

Tarefa B – Manutenção de espaços na área do cemitério - remoção manual de ervas, numa área de 10m², com duração máxima de 15 minutos;

Tarefa C - Manutenção de espaços na área do cemitério - remoção de ervas recorrendo a equipamentos mecânicos, numa área de 10m², com duração máxima de 15 minutos.

Cada tarefa será valorada de acordo com os parâmetros e a fórmula seguinte:

- a) Perceção e compreensão da tarefa;
- b) Qualidade de realização;
- c) Celeridade na execução;
- d) Conhecimentos técnicos demonstrados;

$$\text{Notas da tarefa (A, B e C)} = a) \times 25\% + b) \times 25\% + c) \times 25\% + d) \times 25\%$$

Cada parâmetro é valorado de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

b. Avaliação Psicológica (AP): destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AP = (C \times 10\%) + (P \times 20\%) + (A \times 20\%) + (E \times 50\%)$$

Sendo:

C - cognitiva;

P – personalidade;

A - aptidão

E - entrevista de avaliação psicológica

É valorada através de níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido ou insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, sendo a sua valoração para a avaliação final de 25%.

c. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção (EPS), realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{EP} + \text{CC} + \text{RI} + \text{MI})/4$$

sendo a sua valoração para a avaliação final de 25% em que:

EP= Experiência profissional em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir;

CC= Capacidade de comunicação, responsabilidade e conhecimentos – para avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho;

RI= Relacionamento interpessoal – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém contacto com o município;

MI= Motivação e interesse – ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções.

2.2. Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado

Nos termos dos nºs 2 e 3 do artº da LTFP, os candidatos que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem em situações de requalificação, caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos nas alíneas a) a c) dos métodos de seleção previstos para os candidatos sem vínculo, são aplicados os seguintes métodos de seleção eliminatórios pela ordem anunciada:

- a. Avaliação curricular (AC)
- b. Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- c. Entrevista profissional de seleção (EPS)

Descrição dos métodos de seleção:

a. Avaliação Curricular (AC) com vista a analisar a qualificação dos candidatos, sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, método valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar:

- **Habilitação Académica (HA)** onde se pondera a titularidade de grau exigido.

- Escolaridade obrigatória ou por equiparação de experiência profissional - 12 valores;
- Licenciatura – 16 valores;
- Mestrado - 20 valores.

- **Formação Profissional (FP)** - serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação que sejam devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores:

- até 30 horas de formação na área – 10 valores;
- entre 31 horas e 59 horas – 16 valores;
- entre 60 horas e 119 horas – 18 valores;
- igual ou superior a 120 horas – 20 valores.

- **Experiência Profissional (EP)** - será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso:

- ausência de qualquer experiência profissional anterior – 0 valores;
- experiência profissional inferior a um ano considerada adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso – 8 valores;
- experiência profissional de um ano considerada adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso – 12 valores;

A pontuação será feita em anos completos (ano=365 dias), por cada ano complementar de experiência relacionada diretamente com o cargo a prover, acresce 1 valor até ao limite de 20 valores.

- **Avaliação do Desempenho (AD), quando aplicável:** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes:

- Desempenho Inadequado: 0 valores;
- Desempenho Adequado: 12 valores;
- Desempenho Relevante: 16 valores;
- Desempenho Excelente: 20 valores

Para efeitos de valoração final, a Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 50%, conforme o caso, expressa através das fórmulas seguintes:

- No caso do candidato que dispõe de Avaliação de Desempenho relativa ao exercício em funções públicas, será valorada pela seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%);$$

- Caso o candidato não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%).$$

b. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):

Realizada nos termos da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, com duração aproximada de 15 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações:

- Desempenho Inadequado: 0 valores;
- Insuficiente – 4 valores.
- Reduzido – 8 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Bom – 16 valores;
- Elevado – 20 valores;



A aplicação deste método baseia-se 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 traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, com as ponderações seguintes:

- Avaliação da competência A – “iniciativa e autonomia” (30%);
- Avaliação da competência B – “relacionamento interpessoal” (20%);
- Avaliação da competência C – “análise de informação e sentido crítico” (30%);
- Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação” (20%).

Assim, a EAC será valorada de acordo com a seguinte fórmula e terá uma ponderação de 25%:

$$\text{EAC} = (\text{A} \times 30 \%) + (\text{B} \times 20 \%) + (\text{C} \times 30 \%) + (\text{D} \times 20 \%)$$

c. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): A entrevista profissional de seleção (EPS), realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: $\text{EPS} = (\text{EP} + \text{CC} + \text{RI} + \text{MI})/4$

Sendo a sua valoração para a avaliação final de 25% em que:

EP= Experiência profissional em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir;

CC= Capacidade de comunicação, responsabilidade e conhecimentos – para avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho;

RI= Relacionamento interpessoal – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém contacto com o município;

MI= Motivação e interesse – ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções.

3 - Classificação Final

- A **classificação final (CF)** dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em cada um dos métodos referidos resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Aos candidatos sem vínculo previstos no aviso de abertura, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\mathbf{CF = 50\%PC + 25\%AP + 25\%EPS;}$$

E aos candidatos com vínculo previstos no aviso de abertura, aplica-se a seguinte fórmula:

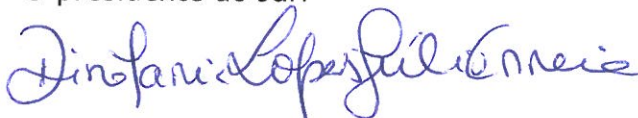
$$\mathbf{CF = 50\%AC + 25\%EAC + 25\%EPS.}$$

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente, de acordo com os seguintes parâmetros:

1. Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado tenham a pontuação mais elevada;
2. Em função da valoração obtida no terceiro método de seleção utilizado.

E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos.

O presidente do Júri



Os Vogais

