

Ata n.º1
Ata de definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para ocupação de (10) postos de trabalho do mapa de pessoal, da carreira/categoria de assistente operacional, para o serviço de manutenção, oficinas e armazém, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

---Aos vinte e três dias do mês de junho de dois mil e vinte, reuniu o júri designado por deliberação camarária de vinte e nove de abril de dois mil e vinte, constituído por Paulo Farinho, Diretor de Departamento de Educação, Desporto e Juventude, na qualidade de presidente do júri, Andreia Ventura, Técnica Superior, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Nísio Calvino, 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 17.º 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 n.ºs 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 **40%**. -----

Provas práticas:-----

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

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

Tarefa A – Limpeza de via pública através de operação de varredura manual equipado com carrinho de varredura de vassoura e pá e efetuando a varredura e apanha dos detritos existentes, com a duração máxima de **15 minutos**; -----

Tarefa B – Limpeza de mobiliário urbano instalado, tal como: papeleiras, contentores de dejetos caninos, cinzeiros de rua, bancos, suportes de bicicletas, entre outros, com duração máxima de **15 minutos**; -----

Tarefa C – Corte e limpeza de relvados e desmatção com duração máxima de **15 minutos**; -----

Tarefa D - Corte e limpeza de árvores e identificação de plantas que se mostrem danificadas de modo a assegurar a sua remoção, com duração máxima de **30 minutos**.-----

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

- Perceção e compreensão da tarefa; -----
- Qualidade de realização; -----
- Celeridade na execução; -----
- Conhecimentos técnicos demonstrados. -----

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

--- 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:

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



Felipe
[Handwritten signature]

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 **30%**. -----

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: -----

$$EPS = (EP + CC + RI + MI)/4$$

sendo a sua valoração para a avaliação final de **30%** 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 mantêm 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 n.ºs 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



Revista
[Handwritten signature]

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, a 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; -----

- Com 12.º ano - 16 valores; -----

- Superior ao 12.º ano - 20 valores. -----

- **Formação Profissional (FP)** - serão consideradas 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 atribuições, competências ou atividades 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 o valor a ser considerado na fórmula referente à avaliação de desempenho (AD) é de 10 valores, em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. -----

b. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): -----

--- Realizada nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua 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%: -----

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

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: -----

$$EPS = (EP + CC + RI + MI)/4.$$

--- 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 mantêm 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: -----

$$\mathbf{CF= 40\%PC+30\%AP+30\%EPS;}$$

--- 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. --

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

--- Não são aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

--- Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável. Bem como, a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte. -----

--- Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no n.º 1 do art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril. -----

--- No caso de candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada nos termos do n.º 2 do citado art.º 27, da seguinte forma, considerando sempre a valoração mais elevada: -----

. 1.º) Valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

. 2.º) Subsistindo o empate, pela valoração obtida no 2.º método aplicado;-

. 3.º) Se ainda assim subsistir empate, a valoração obtida no 3.º método usado; -----

. 4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos seguintes parâmetros da entrevista profissional de seleção, de forma sequencial: 4.1- Apetência e conhecimentos na área das funções, 4.2- Experiência Profissional; 4.3- motivação e interesse; 4.4- capacidade de comunicação; -----

. 5.º) Se ainda assim houver empate será tido em conta o primeiro parâmetro do 2º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP), ou o 3.º parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular. -----

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

O Júri






