



Ata n.º1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - dez postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional- indiferenciado para a Divisão de Manutenção, Ambiente e Energia.

--- Aos seis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e um, reuniu o júri designado por deliberação camarária de cinco de agosto de dois mil e vinte, constituído por José Eduardo Eusébio Agostinho, Dirigente Intermédio de 3º Grau do Serviço de Manutenção, Oficinas e Armazém, na qualidade de presidente do júri, Donaldo Conceição Inácio, técnico superior, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente, e Miguel Leandro Almeida Fernandes, técnico superior, na qualidade de vogal efetivo, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento em epígrafe. -----

--- Só são admitidos os candidatos que sejam detentores de escolaridade mínima obrigatória nos termos da legislação vigente. -----

--- A caracterização dos postos de trabalho a ocupar é a seguinte: -----

. Exercer funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis;-----

. Executar tarefas elementares de apoio, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. -----

--- Os métodos de seleção aplicáveis à generalidade dos candidatos, conforme art.º 36 n.ºs 1 e 3 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, eliminatório pela ordem enunciada, são: -----

a) **Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas, incluindo o conhecimento da língua portuguesa.-----

A prova, de natureza teórica, revestirá a forma escrita e será valorada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas; terá a duração de uma hora e trinta minutos (1h:30min), durante a qual poderá ser consultada a legislação de suporte abaixo indicada, desde que não anotada: -----

. Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de set., na redação atual; -----

. Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Jan.; -----

. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----

. Código do Trabalho (CT), aprovado pela lei n.º 7/2009, na redação atual; -----

Além de legislação anotada, durante a prova não é permitida a utilização de equipamento informático. -----

A ponderação da PC para a avaliação final é de **40%**.-----

b) **Avaliação Psicológica (AP):** visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo por referência o perfil de competências definido. O júri define que os candidatos são sujeitos ao método em duas fases, correspondentes às seguintes técnicas da avaliação: -----

b1 - serão aplicadas técnicas de natureza psicológica que avaliem as aptidões e as características de personalidade e cognitivas dos candidatos (APC), ponderada com de 50%. -----

b2 - será realizada uma Entrevista de Cariz Psicológico (ECP), classificada de 0% a 100%, cuja ponderação final no método é fixada em 50%. -----

O resultado final apurado pela fórmula $AP = (APC * 0,5 + ECP * 0,5) / 2$, é expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores de acordo com a tabela de classificação seguinte: -----

Tabela de Classificação	Nível
90,0% a 100,0%	Elevado - 20 valores
70,0% a 89,9%	Bom - 16 valores
47,5% a 69,9%	Suficiente - 12 valores
30,0% a 47,4%	Reduzido - 8 valores
0% a 29,9%	Insuficiente - 4 valores

A valoração da Avaliação Psicológica para a avaliação final é de **30%**. -----

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais 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 incide nomeadamente sobre os parâmetros Experiência Profissional (EP), Capacidade de Comunicação (CC), Relacionamento Interpessoal (RI) e Motivação e Interesse (MI) conforme o disposto no art.º 6 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril. A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, 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 para cada parâmetro. -----

O resultado do método de seleção é determinado pela fórmula: $EPS = (EP + CC + RI + MI) / 4$, em que: -----

- O Parâmetro **EP= Experiência Profissional:** visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de assistente operacional, 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. Terá os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	4 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional na área	8 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional na área	12 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional na área	16 Valores

Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional na área	20 Valores
---------	---	------------

- O Parâmetro **CC= Capacidade de Comunicação**: visa avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado	4 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado	8 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado	12 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado	16 Valores
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, muito claro, fluente e articulado	20 Valores

- O parâmetro **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. Terá os seguintes critérios de classificação:

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados	20 Valores

- O parâmetro **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, de acordo com os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificat.	Descritivo	Valoração
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	4 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	8 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	12 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de motivação e interesse para o preenchimento do lugar e apetência para o exercício das funções	16 Valores
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de motivação e interesse para o preenchimento do	20 Valores

lugar e apetência para o exercício das funções	
--	--

A EPS tem uma ponderação **para a avaliação final** de **30%**. -----

--- Para os candidatos que cumpram ou executem as funções caracterizadoras do posto de trabalho ou se encontrem no regime da valorização profissional, caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos no ponto anterior, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, são aplicados os seguintes métodos, eliminatórios pela ordem enunciada:

- a) **Avaliação Curricular (AC):** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, como seja a sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. O método é 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: -----
1. **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau exigido:----
 - Superior ao exigido, licenciatura ou grau superior - 20 valores; -----
 - Escolaridade mínima obrigatória – 15 valores; -----
 2. **Formação Profissional (FP):** Apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 5 (cinco) anos. Os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes pontos: -----
 - Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional – 10 valores; -----
 - Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional: -----
 - Por cada ação de duração até 25 horas – acresce 0,5 valor por ação; -----
 - Por cada ação entre 26 e 50 horas – acresce 1 valor por ação; -----
 - Por cada ação superior a 50 horas – acresce 2 valores por ação; -----
 - Até ao máximo de 20 valores. -----
 3. **Experiência Profissional (EP):** será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso e o grau de complexidade das funções: -----
 - 3a) Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso – 10 valores; -----
 - 3b) Com experiência profissional adequada ao exercício das funções na vertente da manutenção no setor privado ou no exercício de outras funções públicas – 14 valores; -----
 - 3c) Com experiência profissional adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional **em autarquia local** – 15 valores, ao qual acresce um (1) valor por cada ano completo (ano = 365 dias), até ao limite de 20 valores. -----
 4. **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa aos últimos dois ciclos de avaliação 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: 08 valores; -----
- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----
- Desempenho Excelente: 20 valores. -----

Para efeitos de **valoração final, a Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: -----

- No caso do candidato que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$; --
- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula: $AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%)$. -----

b) **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos 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: -----

- Insuficiente – 4 valores; -----
- Reduzido – 8 valores; -----
- Suficiente – 12 valores; -----
- Bom – 16 valores; -----
- Elevado – 20 valores. -----

A aplicação do método basear-se-á num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou não das mesmas, com as ponderações seguintes: -----

- . Avaliação da competência A – “iniciativa e autonomia” (10%); -----
- . Avaliação da competência B – “relacionamento interpessoal” (15%); -----
- . Avaliação da competência C – “análise de informação e sentido crítico” (20%); -----
- . Avaliação da competência D – “Conhecimentos especializados e experiência” (15%);-
- . Avaliação da competência E – “comunicação” (25%); -----
- . Avaliação da competência F – “trabalho de equipa e cooperação” (15%). -----

Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula: $(A \times 10\% + B \times 15\% + C \times 20\% + D \times 15\% + E \times 25\% + F \times 15\%)$. -----

Para efeitos de **valoração final, a EAC terá uma ponderação de 30%**. -----

c) **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** realizada pelo júri nos moldes mencionados na alínea c) do ponto anterior, para a generalidade dos trabalhadores, e com a avaliação final de 30%. -----

--- Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável; 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. ----

--- A **classificação final** (CF) dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em todos os métodos de seleção resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.
. À generalidade dos candidatos aplicar-se-á a fórmula: $CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$;
. Aos candidatos ao abrigo dos n.ºs 2 e 3 do art.º 36 da LTFP, aplicar-se-á a fórmula: $CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$. -----
--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----
--- 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- Experiência Profissional; -----
 4.2- Conhecimentos da atividade municipal na área posta a concurso; -----
 4.3- motivação e interesse; -----
 4.4- capacidade de comunicação; -----
. 5.º) Se ainda assim houver empate será atendida a valoração obtida no: -----
 5.1 - primeiro parâmetro do 2.º método de seleção aplicado, no caso de se tratar da avaliação psicológica (aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos - ACP); -----
 5.2 - terceiro parâmetro (experiência profissional) se tiver sido aplicado a avaliação curricular. -----
--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade; -----
--- 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 Júri





