

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.

ATA NÚMERO UM – DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos vinte e um dias do mês de abril de dois mil e vinte e três, reuniu o júri, constituído por Adelino Joaquim Ferreira Rodrigues de Figueiredo, Técnico Superior – Área de Geologia e Ambiente, da Divisão de Gestão de Infraestruturas e Equipamentos, na qualidade de Presidente, Sandra Manuela Guimarães Rebelo, Técnica Superior – Área de Gestão de Empresas, Gabinete das Freguesias e Célia de Almeida Rodrigues, Assistente Técnica – Área Administrativa, da Divisão de Gestão e Promoção dos Recursos Humanos, ambas na qualidade de vogais efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido;

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

PONTO III: Definição dos critérios de desempate.

PONTO I – Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido.

Ao abrigo dos n.ºs 2 e 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, e de acordo com o perfil de competências, o júri aprovou, por unanimidade, como experiência profissional necessária para a substituição do nível habilitacional a experiência com a duração igual ou superior a um ano, em área enquadrada nas competências/atribuições/atividades no posto de trabalho.

PONTO II – Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho, em Anexo, aprovado pelo Órgão Executivo para a decisão dos métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de apreciação. Considerando que:

- O n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante Portaria, estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o n.º1 do artigo 17.º e n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo – Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de

Competências e avaliação psicológica; ou Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Entrevista de Avaliação de Competências. Serão aplicados da seguinte forma:

- No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:

Avaliação Curricular (AC);

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Avaliação Psicológica (AP).

- No recrutamento de candidatos que por último exercem funções diferentes do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes do posto de trabalho, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida, os métodos de seleção são:

Prova de Conhecimentos (PC);

Avaliação Psicológica (AP);

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

O júri deliberou aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final a utilizar no procedimento.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação dos fatores de avaliação, nos seguintes termos:

A Avaliação Curricular (AC):

Este método de seleção, **com ponderação de 60 %**, decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação, a Formação Profissional (FP), e Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD). São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, da seguinte forma:



Habilitações académicas ou profissionais (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência profissional comprovada	12
Habilitação legalmente exigida	16
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

Formação Profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 15 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 15 horas e inferior a 25 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 25 e inferior a 35 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 35 horas.	20

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12
Entre 3 a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2227, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP). Apenas será considerada a Avaliação de Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho, relativa ao período a considerar, o júri determinou, face ao disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 20º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20:

AD = Avaliação do Desempenho x 4

AC = 0,20 HA + 0,25 FP + 0,45 EP + 0,10 AD

Para cada candidato admitido a este método será preenchida uma grelha de Avaliação Curricular (AC) (Anexo)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e do n.º 2, alínea b) - i) ii) do artigo 20.º e do n.º2 do artigo 21.º da Portaria, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções.

Este método de seleção, sendo considerado como método de seleção obrigatório tem a ponderação de 40%, e de 30% quando aplicada como método de seleção facultativo.

Prova de conhecimentos (PC):

Este método com ponderação de 70%, será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulada com o n.º 4 do citado artigo 17.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos (PC) será de natureza prática, de forma oral e de realização individual, com a duração total de 20 minutos e valoração de 20 valores.

- Proceder à limpeza de um espaço verde/espaço público, na área territorial da freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicos, utilizando e nomeando todos os instrumentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos necessários e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

A prova encontra-se completa e terminada com a conclusão dos procedimentos de arrumação e limpeza dos instrumentos e equipamentos utilizados pelo candidato.

A.1) Escala de Avaliação:

- ✓ Utilização da Sinalização temporária (entre 1 e 3 sinais) – até 3 valores, em que cada sinal tem a valoração de 1 valor;
- ✓ Utilização dos equipamentos de proteção individual (entre 1 e 6 equipamentos) – até 3 valores, em que cada equipamento tem a valoração de 0.5 valor;
- ✓ Execução da Tarefa – entre 0 valores a 14 valores, em que manuseamento de cada instrumento tem a valoração até 2,5 valores; concretização dentro do tempo estipulado tem a valoração de 2 valores; procedimentos de finalização da tarefa tem a valoração de 2 valores; e a celeridade tem a valoração de 2 valores

B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, e n.ºs 2 e 3 do citado artigo 17.º conjugado com o n.º2 do artigo 21º da citada Portaria, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é realizada, por entidade especializada, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria e será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

A **Classificação Final (CF)** obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica**, a CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC*60\%) + (EAC*40\%) + AP \text{ (Apto / Não Apto)}$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação Psicológica.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $OF = (PC * 70\%) + (EAC * 30\%) + AP$ (Apto / Não Apto)

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AP = Avaliação Psicológica.

PONTO III – Critérios de Desempate

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições;
2. Competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em Autarquias Locais.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que participaram na reunião

Anexos:

- Perfil de Competências;
- Ficha Individual de Avaliação Curricular.

O Júri

Abelino Joaquim Ferreira Rodrigues do Figueiredo

Sandra Daniela Guimarães Reselo

Cláudia de Almeida Rodrigues



Anexo I

Perfil de Competências

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.

Para efeitos de aplicação dos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica no procedimento concursal, de acordo com a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, resulta o seguinte Perfil Profissional:

Caracterização do posto de trabalho

Os postos de trabalho encontram-se afetos à categoria de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional - setor de espaços exteriores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Atividades a desenvolver: Assegurar a limpeza e manutenção dos espaços públicos, vias públicas, caminhos agrícolas, alfaías e dos espaços verdes; realizar pequenas ações de manutenção, reparação e pintura; assegurar a limpeza e manutenção de ferramentas, máquinas e equipamentos e veículos; prestar apoio aos Órgãos Autárquicos; colaborar nas atividades organizadas pela Freguesia; realização de tarefas inerentes ao conteúdo funcional da carreira/categoria em que se encontra inserido.

Perfil de competências

Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.



Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividade e realizá-las de forma metódica:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os materiais utilizados
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando as tarefas de acordo cm esses critérios.

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e com disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

Orientação para a segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.



- Utiliza equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.

Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.



Celia

FICHA INDIVIDUAL

Nome do Candidato/a	
BI/CC	Email:

MÉTODO DE AVALIAÇÃO

Avaliação Curricular (AC) – ponderação de 60% (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. (AC) será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos:

AVALIAÇÃO CURRICULAR = (0,20 HA + 0,25 FP + 0,45 EP + 0,10 AD)		valores	Cotação	Cotação final - ponderação
Habilitações académica ou profissional (HA) 20% - considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes	Habilitação inferior à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência profissional comprovada	12		
	Habilitação legalmente exigida	16		
	Habilitação superior à legalmente exigível.	20		
Formação Profissional (FP) 25% - consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação.	Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 15 horas.	8		
	Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 15 horas e inferior a 25 horas.	12		
	Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre as 25 e inferior a 35 horas.	16		
	Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total igual ou superior a 35 horas.	20		
Experiência Profissional (EP) 45% - considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas.	Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8		
	Entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	12		
	Entre 3 a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16		
	Com mais de 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20		
Avaliação de Desempenho (AD) 10% - diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º1 do artigo 85.º da lei n.º 66-B/2227, de 28 de dezembro, na sua redação atual (lei do SIADAP). Apenas será considerada a Avaliação de Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho, relativa ao período a considerar, o júri determinou, face ao disposto na alínea c) do n.º2 do artigo 20º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores. Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: AD = Avaliação do Desempenho x 4	Desempenho inadequado (0 a 1,999)			
	Desempenho adequado (2,000 a 2,999)			
	Desempenho adequado (3,000 a 3,999)			
	Desempenho Relevante (4,000 a 4,499)			
	Desempenho Relevante (4,500 a 5,000)			
	Desempenho Excelente	20		
Sem avaliação de Desempenho será atribuída a classificação	10			
		Total		