

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E SUA PONDERAÇÃO

Aos doze dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício sede da União das Freguesias de Merelim (S. Paio), Panoias e Parada de Tibães o júri, designado por deliberação do executivo, datado de nove de julho de dois mil e vinte e um, constituído por **Elsa Helena Lopes Maciel**, que presidiu, por **Isidoro Manuel Calheiros Pereira Gomes**, e por **Manuel Concelção Batista Monteiro**, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de **um posto** de trabalho correspondente à carreira e categoria de assistente operacional - **Cantoneiro de Limpeza**.

De acordo com a deliberação acima referida do executivo, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, doravante denominada apenas por Portaria.

A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do art. 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção obrigatórios:

1. Prova de conhecimentos (PC) destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá natureza prática e teórica, revestindo esta a forma oral, é de realização individual, com a duração de 20 minutos, sendo pedida aos candidatos a execução de algumas tarefas inerentes à atividade e versará, designadamente, sobre:

- Métodos de recolha de resíduos urbanos;
- Sistemas de limpeza pública e desinfeção,
- Boas práticas na higiene urbana, remoção de resíduos volumosos
- Utilização dos equipamentos.

2. Avaliação psicológica (AP) – De acordo com a alínea b), do n.º 1, do artigo 5.º da Portaria, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A prova é valorada nos termos do previsto no n.º 3, art.º 9.º da Portaria, sendo na última fase do método através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A prova valorada com Reduzido e Insuficiente é eliminatória do procedimento.

Isidoro
Manuel
Calheiros
Pereira
Gomes

Métodos de seleção complementares:

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - De acordo com a alínea a), do n.º 1, do nº 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:

Capacidade de Comunicação e fluência verbal		Motivação para o desempenho da função		Capacidade de trabalho em equipa		Experiência profissional		Tolerância à pressão	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

3.1 Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria, a entrevista é avaliada 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

3.2. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção



B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção obrigatórios:

1. Avaliação Curricular (AC) – De acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

1.1. Habilitações Académicas (HA) - Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

12º ano de escolaridade	20 valores
9º ano de escolaridade	16 valores
6º ano de escolaridade	12 valores
4º ano de escolaridade	10 valores

1.2. Formação Profissional (FP): Será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizada no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 91 horas de formação	20 valores
De 61 a 90 horas de formação	16 valores
De 31 a 60 horas de formação	13 valores
Até 30 horas de formação	10 valores
Sem formação	8 valores

- Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.
- A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

1.3. Experiência Profissional (EP): Será considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade das mesmas. Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, de acordo com a seguinte tabela, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 5 anos de tempo de serviço	20 Valores
Mais de 4 até 5 anos de tempo de serviço	18 Valores
Mais de 3 até 4 anos de tempo de serviço	16 Valores
Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço	14 Valores
Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço	12 Valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 Valores

- Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário o júri pode, ao abrigo da alínea d), do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

1.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - considerando que a avaliação é bienal, nos termos do artigo 49.º da lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 Valores
Desempenho Relevante	16 Valores
Desempenho Adequado	12Valores
Desempenho Inadequado	8 Valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

1.5. A classificação da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (35\%) + AD (20\%)$$

Em que: **AC** - Avaliação Curricular; **HA** - Habilitações Académicas; **FP** - Formação Profissional; **EP** - Experiência Profissional; **AD** - Avaliação de Desempenho

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – De acordo com alínea d), do artigo 5.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Luís

- Para o efeito é elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.
- A entrevista é avaliada 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, nos termos do previsto no n.º 5, art.º 9.º da Portaria.

Para este método de seleção, procedeu o júri à análise das competências definidas no respetivo perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- Realização e Orientação para Resultados
- Trabalho de Equipa e Cooperação
- Relacionamento Interpessoal
- Orientação para a Segurança

Métodos de seleção complementares:

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - De acordo com a alínea a), do n.º 1, do n.º 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os parâmetros constantes do seguinte mapa:

Capacidade de Comunicação e fluência verbal		Motivação para o desempenho da função		Capacidade de trabalho em equipa		Experiência profissional		Tolerância à pressão	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

3.1 Nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria, a entrevista é avaliada 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

3.2. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: **OF** – Ordenação Final; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** – Entrevista Avaliação de Competências; **EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.

4. **Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

5. **Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final**

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria.

Subsistindo o empate, são utilizados sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

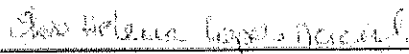
1. Candidato com menor idade.
2. Candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura

6. **Candidatos portadores de deficiência**

De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, competirá ao júri verificar a capacidade de o candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai assinada pelos membros do júri.

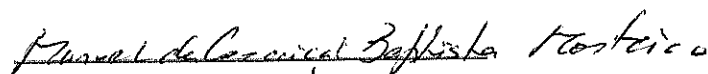
O JÚRI,



Elsa Helena Lopes Maciel



Isidoro Manuel Calheiros Pereira Gomes



Manuel Conceição Batista Monteiro