



Handwritten signature and initials in blue ink.

Procedimento concursal comum para reserva de recrutamento para postos de trabalho de Assistente Operacional em regime Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado

Ata Nº 1

Aos dezassete dias do mês de abril do ano de 2024, reuniu o júri presidido por Manuel Augusto Dias Andrade e pelos Vogais efectivos Raquel Maria Seabra Nunes e Maria João Frutuoso Melo Veiga Fernandes, designados por despacho emanado pelo Sr. Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, datado de 04 de abril de 2024, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação e elaborar os avisos a utilizar no âmbito do procedimento concursal comum para reserva de recrutamento de postos de trabalho para assistentes operacionais para o exercício de funções nas áreas de higiene, limpeza de edifícios e equipamentos públicos e manutenção e conservação de vias, parques e jardins.

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (doravante apenas LGTFP), conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria 233/2022 (doravante apenas Portaria) os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

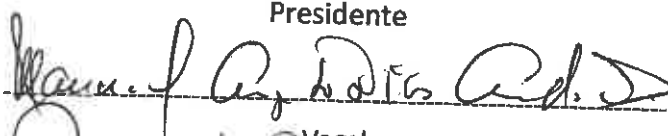
- Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa;
- Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Exame Médico e Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para os quais é aberto o procedimento concursal.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e o sistema de valoração final, conforme ANEXO 1.

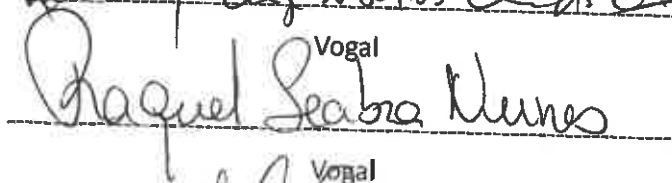
E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O júri

Presidente



Vogal



Vogal





Handwritten signature and initials in blue ink.

**Procedimento concursal comum para reserva de
recrutamento para postos de trabalho de Assistente Operacional em
regime Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo
indeterminado**

Anexo 1

Métodos de seleção e Critérios de Avaliação

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (doravante apenas LGTFP), conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes:

Avaliação curricular e Entrevista de avaliação das competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (25\%) + EP (30\%) + FP (25\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; HA = Habilitações Académicas; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de Desempenho;

Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, ponderando os elementos de maior relevância dos candidatos para o posto de trabalho a ocupar.

A avaliação 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: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

HA - Habilitações Académicas:

Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento):

4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981;

12 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1995, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Habilitações exigidas – 18 valores

Habilitações superiores às exigidas – 20 valores

EP - Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional 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.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
> =3 anos e < 6 anos	14 valores
>= 6 anos e < 10 anos	16 valores
>= 10 anos e < 15anos	18 valores
>= 15 anos	20 valores

FP - Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 a 9 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 19 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem unidades de crédito	0 valores
Até 2,5 unidades de crédito	8 valores
De 3 a 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16,5 unidades de crédito	16 valores
Igual ou superior a 17 unidades de crédito	20 valores

AD - Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biénios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores

Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores

Desempenho de Relevante – 16 valores

Desempenho de Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Para esse efeito, será elaborado um 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 traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

$$EAC = A (15\%) + B (20\%) + C (15\%) + D (15\%) + E (20\%) + F (15\%)$$

Competências a avaliar

A – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA – Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

B – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES – Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional

C – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

D – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Capacidade de interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

E – 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.

F – 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.

Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos dos nºs 1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 17º e 18º nº 2 da Portaria, os seguintes:

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Exame Médico e Entrevista de Avaliação de Competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = PC (70\%) + \text{Apto na AP} + \text{Apto EM} + EAC (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; PC = Prova Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EM – Exame médico; EPS = Entrevista de Avaliação de Competências

Prova de Conhecimentos (PC)— visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 1 hora e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e versará sobre o seguinte programa:

Conhecimentos gerais: artigos 22º, 23º, 72º, 73º, 79º a 83º, 126º, 128º, 131º a 135º e Mapa Anexo à da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho); artigo 253º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Deverá ser considerada a legislação atualizada até à data da publicitação no Diário da República. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, desde que desprovida de anotações.

Conhecimentos específicos: Rotulagem e sinalética de segurança de produtos de limpeza, noções de higiene e segurança no trabalho e primeiros socorros.

Na realização da prova não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Será realizada em fase única. Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

O júri irá solicitar, nos termos do nº 2 do artigo 17º da Portaria, à Direção Geral da Administração e Emprego Público, que realize o método. Caso esta entidade não o faça o método será aplicado por Técnico Superior do Município habilitado para o efeito.

Exame Médico (EM) – Visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função. O resultado final será traduzido nas menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Para esse efeito, será elaborado um 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 traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

$$EAC = A (15\%) + B (20\%) + C (15\%) + D (15\%) + E (20\%) + F (15\%)$$

Competências a avaliar

A – ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA – Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

B – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES – Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional

C – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

D – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL – Capacidade de interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

E – 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.

F – 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.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos avaliados de forma quantitativa ou com a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme o nº 4 do art.º 21º da Portaria.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte.