

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DEZ POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS), DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO



ATA N.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dez postos de trabalho de assistente operacional (auxiliar de serviços gerais), da carreira geral de assistente operacional, para exercerem funções na subunidade orgânica - Habitação e Equipamentos Municipais, da Divisão de Serviços Operacionais, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor para o ano 2022, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor, datado de 18 de janeiro de dois mil e vinte e dois, constituído por:

Maria Adelaide Feitinha da Silva Rosa, Diretora de Departamento de Administração, Finanças e Desenvolvimento, presidente, Maria Odete Rodrigues Pascoal, Técnica Superior, primeiro vogal efetivo e João Manuel Lopes, Fiscal, segundo vogal efetivo.

A presente reunião teve por finalidade proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º1 do artigo 5.º e pela alínea a) do n.º1 do artigo 6.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro, fixar os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, a grelha classificativa e sistema de valoração final.

No seguimento do exposto, o Júri deliberou conforme segue:

Métodos de seleção:

Em conformidade com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º da LTFP, serão constituídos por Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A **Prova Prática de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos, e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, terá a duração de 10 minutos e consistirá na execução de funções de caráter manual relacionadas com a limpeza e manutenção dos equipamentos municipais.

A prova será avaliada de acordo com os seguintes parâmetros:

a) Perceção e compreensão da tarefa - Avaliação da atitude e capacidade de entender a tarefa que deve executar:

- 0 valores - Não demonstrou perceção nem compreensão da tarefa;
- 1 valor - Demonstrou insuficiente perceção e compreensão da tarefa;
- 2 valores - Demonstrou reduzida perceção e compreensão da tarefa;
- 3 valores - Demonstrou razoável perceção e compreensão da tarefa;
- 4 valores - Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;
- 5 valores - Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa.

b) Qualidade de realização da tarefa - Avaliação do domínio técnico da tarefa realizada:

- 0 valores - Não realizou nenhuma tarefa;
- 1 valor - Tarefa incompleta e realizada com deficiências significativas;
- 2 valores - Tarefa incompleta e realizada com deficiências pouco significativas;
- 3 valores - Tarefa completa e realizada com deficiências significativas;
- 4 valores - Tarefa completa e realizada com deficiências pouco significativas;
- 5 valores - Tarefa completa e realizada sem deficiências;

c) Celeridade na execução - Avaliação da rapidez com que realiza a tarefa:

- 0 valores - Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido de 10 minutos;
- 1 valor - Executa a tarefa de forma completa em menos de 10 minutos;
- 2 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 9 minutos;
- 3 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 8 minutos;
- 4 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 7 minutos;
- 5 valores - Executa a tarefa de forma completa em menos de 6 minutos;

d) Grau de conhecimentos demonstrados - Avaliação do conhecimento dos procedimentos exigidos para a execução da tarefa:

- 0 valores - Revelou ausência de conhecimentos;
- 1 valor - Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos;
- 2 valor - Demonstrou reduzido grau de conhecimentos;
- 3 valor - Demonstrou razoável grau de conhecimentos;
- 4 valor - Demonstrou bom grau de conhecimentos;
- 5 valor - Demonstrou elevado grau de conhecimentos;

A prova prática de conhecimentos será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A classificação final da prova corresponderá ao resultado da soma aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros acima referidos, nos seguintes termos:

$$PPC = a + b + c + d$$

Sendo:

- PPC = Prova Prática de Conhecimentos;
- a = Percepção e compreensão da tarefa;
- b = Qualidade de realização da tarefa;
- c = Celeridade na execução;
- d = Grau de conhecimentos demonstrados.

A **Avaliação Psicológica** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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 **Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos

comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A votação nominal é por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros a avaliar:

- a) **Motivação e maturidade para o desempenho do lugar** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores
- b) **Interesse e experiência profissional** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores
- c) **Capacidade de expressão** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores
- d) **Espírito de iniciativa** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz pouco - 1 a 1,9 valores
- e) **Preocupação pela valorização e atualização profissional** - 4 valores
 - Satisfaz Integralmente - 3 a 4 valores
 - Satisfaz - 2 a 2,9 valores
 - Satisfaz Pouco - 1 a 1,9 valores

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resultará da aplicação da seguinte fórmula: $EPS = a + b + c + d + e$

Ordenação Final - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

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

Sendo:

OF = Ordenação Final

PEC = Prova Prática de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos candidatos abrangidos pelo n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção supra referidos para os candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º, da LTFP, nomeadamente: PPC, AP e EPS.

Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas

entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

HA = Habilitação Acadêmica: onde será ponderada a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

20 valores - Habilitação de grau acadêmico superior ao obrigatório;

16 valores - Escolaridade obrigatória em função da idade.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Sem ações de formação - 0 valores;

Ações de formação com duração $\leq$ a 35 horas - 10 + 1 valor/cada ação;

Ações de formação com duração $>$ a 35 horas - 10 + 2 valores/cada ação;

Ao serem contabilizadas as respectivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Até 1 ano - 10 valores

Superior a um ano e até 3 anos - 12 valores

De 4 a 6 anos - 14 valores

De 7 a 9 anos - 16 valores

De 10 a 13 anos - 18 valores

Superior a 14 anos - 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula: $AD = \frac{A+B+C}{3}$, em que A, B, e C correspondem, respetivamente

às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço:

Desempenho Inadequado - 5 valores

Desempenho Adequado - 15 valores

Desempenho Relevante - 20 valores

Para efeitos do disposto na alínea c) do nº2 do artigo 8º da Portaria n.º125- A/2019, de 30 de abril, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 15 valores.

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. 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, avaliado segundo os níveis classificativos:

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

A **Entrevista Profissional de Seleção** será avaliada e classificada nos termos atrás referidos.

Ordenação Final - A Ordenação Final será obtida numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, através da fórmula seguinte:

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

Sendo:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

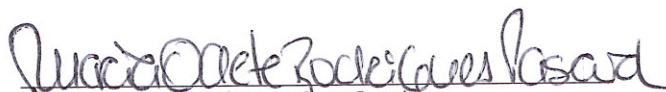
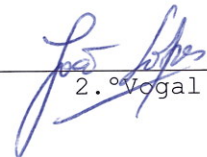
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, tendo para o efeito sido lavrada a presente ata, que vai ser aprovada, e assinada pelos membros do júri presentes.



Presidente


1.º Vogal Efetivo
2.º Vogal Efetivo