

ne
flav
es

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho a tempo indeterminado previsto na carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza)

- Ata nº. 1 -
- al. c) do nº. 2 do artº. 14º da Portaria 125-A/2019, 30/04-

— Aos vinte e quatro dias do mês de setembro de 2020, pelas 10:00h, reuniram os membros do júri do concurso em destaque, constituído pelo Presidente do Júri: Fernanda Maria Morais Lemos, Chefe da Divisão Mobilidade e Equipamentos, Natália Arminda da Cunha Carvalho, Técnica Superior Engenharia Agronómica e Domingos Manuel Magalhães Teixeira, Encarregado Operacional, nomeados por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 24/09/2020, para deliberar sobre os seguintes assuntos: -----

- 1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade**
- 2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;**
- 3. Fixação da ponderação de cada método de seleção;**
- 4. Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.**

— Aberta a reunião pelo Presidente do Júri foi discutido e deliberado o seguinte: -----

1. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade

Considerando o posto de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lousada a que se destina o presente procedimento concursal, foi definido o seguinte perfil de competências para a carreira/categoria assistente operacional: -----

- **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----
- **ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. -----
- **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. -----
- **OPTIMIZAÇÃO 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 -----
- **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. ---
- **CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA -** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

2. Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar em cada método;

2.1 Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o

n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção: -----

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**;-----

- Para os restantes candidatos: **Prova Prática Oral de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**.

2.2 Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

I) Prova prática oral de conhecimentos - visa avaliar em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

I.1) A prova terá caráter eliminatório, de natureza prática e oral, de realização individual e terá a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente: -----

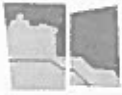
- Varredura e limpeza de ruas -----
- Limpeza de sarjetas -----
- Extirpação de ervas -----
- Lavagem de vias públicas -----
- Remoção de lixo e equiparados existentes na via pública -----

A prova será avaliada com base nos seguintes parâmetros:-----

- Perceção e compreensão da tarefa: -----
5 valores - Evidencia elevada perceção e compreensão da tarefa;-----
3 valores - Manifesta boa perceção e compreensão da tarefa;-----
2 valores - Demonstra possuir razoável perceção e compreensão da tarefa;-----
1 valor - Revela pouca perceção e compreensão da tarefa;-----
0 valores - Não revela perceção e compreensão da tarefa;-----

- Qualidade de realização: -----
5 valores - Evidencia elevada qualidade de realização da tarefa;-----
3 valores - Manifesta boa qualidade de realização da tarefa;-----
2 valores - Demonstra possuir razoável qualidade de realização da tarefa;-----
1 valor - Revela pouca qualidade de realização da tarefa;-----
0 valores - Não revela qualidade de realização da tarefa;-----

- Celeridade na execução: -----
5 valores - Evidencia muita celeridade na execução da tarefa;-----
3 valores - Manifesta rapidez na execução da tarefa;-----
2 valores - Demonstra alguma celeridade na execução da tarefa;-----
1 valor - Revela pouca celeridade na execução da tarefa;-----
0 valores - Não revela celeridade na execução da tarefa;-----



- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: _____
- 5 valores - Evidencia um elevado grau de conhecimentos técnicos; _____
- 3 valores - Manifesta muitos conhecimentos técnicos; _____
- 2 valores - Demonstra alguns conhecimentos técnicos; _____
- 1 valor - Revela poucos conhecimentos técnicos; _____
- 0 valores - Não revela conhecimentos técnicos; _____

I.2) A prova prática oral de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. _____

I.3) O resultado final da prova prática oral de conhecimentos resultará da soma aritmética simples da valoração atribuída a cada questão. _____

II) **A Avaliação Psicológica** visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases, eliminatórias de per si, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

II.1) A avaliação psicológica será valorada na fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; _____

II.2) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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. _____

III) **A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; _____

III.1) Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos: _____

- a) Habilitação académica; _____
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função; _____
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas; _____
- d) Avaliação de desempenho. _____

III.2) A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: _____

(AC = HAx30% + FPx30% + EPx30% + ADx10%) em que:

HA = Habilitação académica;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação do desempenho;

III.3) As regras a observar na valorização dos diversos fatores são as seguintes: _____

- **Habilitações académicas ou nível de qualificação** - certificado pelas entidades competentes: _____

- Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores _____
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 20 valores



- **Formação Profissional** – apenas serão consideradas as ações de formação dos últimos 3 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores):-----

- Sem formação - 0 valores
- Inferior a 50h - 10 valores
- Igual ou superior a 50h e inferior a 100h - 15 valores
- Igual ou superior a 100h - 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:-----

1 dia = 7 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas -----

- **Experiência profissional** – incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -----

- Igual ou superior a 12 anos - 20 valores; -----
- Igual ou superior 6 e inferior 12 anos - 15 valores; -----
- Inferior a 6 anos - 10 valores; e -----
- Sem experiência - 0 valores -----

- **Avaliação de Desempenho** – no âmbito do SIADAP, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 2 ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:-----

- Média dos últimos 3 anos - (1,000 e < 1,999 valores) - ----- 6 valores
- Média dos últimos 3 anos - (2,000 e < 2,999 valores) - ----- 12 valores
- Média dos últimos 3 anos - (3,000 e < 3,499 valores) - ----- 14 valores
- Média dos últimos 3 anos - (3,500 e < 3,999 valores) - ----- 16 valores
- Média dos últimos 3 anos - (4,000 e < 4,499 valores) - ----- 18 valores
- Média dos últimos 3 anos - (4,500 e 5,000 valores) - ----- 20 valores

Valor a atribuir em caso de ausência de Avaliação de Desempenho:

Não detêm relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano - 10 valores

Por razões não imputáveis ao candidato, com relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo - 12 valores-----

IV) A entrevista de avaliação de competências, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

IV.1) A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I, 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.-----

IV.2) Esta prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----



IV.3) Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: -----

Detém um nível elevado da competência - -----	20 valores
Detém um nível bom da competência - -----	16 valores
Detém um nível suficiente da competência - -----	12 valores
Detém um nível reduzido da competência - -----	8 valores
Detém um nível insuficiente da competência - -----	4 valores

3.Fixação da ponderação de cada método de seleção;

3.1 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do ponto 2.1 da presente ata, consoante o caso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.-----

Prova prática oral conhecimentos (PC) -----	75%
Avaliação Psicológica (AP)-----	25%
Avaliação Curricular (AC)-----	30%
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----	70%

4.Definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação final de cada método de seleção.

4.1 A classificação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará da ponderação das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso. -----

a) Prova prática oral de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP):

$$CF=75\%PC+25\%AP$$

b) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

$$CF=30\%AC+70\%EAC$$

Sendo que: CF = Classificação Final PC = Prova de conhecimentos AC = Avaliação curricular AP = Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

4.2 De acordo com o estipulado no artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos anteriormente referidos será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.-----

4.3 Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios a definir pelo júri do procedimento. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

4.4 Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal. -----

-----E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, e para dela constar se lavrou a presente ata, que vai ser devidamente assinada por todos os membros do júri. -----

o Júri



Satália Carvalho

Conceição Soares