

Procedimento concursal comum para ocupação de 3 postos de trabalho a tempo indeterminado previsto na carreira e categoria de Assistente Operacional (Trolha)

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

----- Aos dezasseis dias do mês de março de 2021, 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; Vogais efetivos: Artur Agostinho Pinto Coelho, Encarregado Geral Operacional e Amadeu Coelho das Neves, Assistente Técnico, 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, na sua redação atual (adiante

designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, 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:

1) 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.-----

1.1) 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:-----

- Ferramentas e materiais a utilizar para a execução dos trabalhos de trolha -----
- Reboco e areado a definir na altura da prova-----
- Assentamento de tijoleira/azulejo a definir na altura da prova -----

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

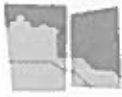
IV) A entrevista de avaliação de competências, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de conhecimentos: "Grau de conhecimentos demonstrados";

- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova de conhecimentos: "Qualidade de realização".

4.4 Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 17.º da Portaria, 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,



Three handwritten signatures in blue ink are positioned on three horizontal lines. The top signature is the most legible, appearing to be 'F. Lousada'. The middle signature is more stylized and less legible. The bottom signature is also stylized and less legible.