

ATA Nº 1
FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

----- Aos 29 dias do mês de julho de 2019, nesta cidade de Espinho e Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri, designado para o procedimento concursal comum para recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado para dois (2) Assistentes Operacionais (Coveiro) – Referência A composto pelos senhores: Eng.º Joaquim Alexandre Guerra Cardoso Moreira Sá, Chefe de Divisão de Serviços Básicos e Ambiente, e Presidente do Júri, Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Eng.ª Carolina Alexandra Gama Santos, Técnica Superior, com o objetivo de tomar decisões necessárias à especificação e concretização dos parâmetros de avaliação, da sua ponderação e do sistema de valoração final. -----

-----O Júri assinala que: -----

-----Os métodos de seleção a utilizar no presente concurso, serão, nos termos dos artigos 5.º e 6.º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril em conjugação com o previsto no n.º 1, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, e pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto) e de acordo com o despacho do Exmo. Senhor Presidente, Dr. Pinto Moreira de 26 de julho de 2019, os seguintes: ---

----- 1. Métodos de Seleção Obrigatórios: -----

----- 1.1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será prática e de simulação com a duração máxima de 60 minutos, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: -----

----- Perceção e compreensão da tarefa; -----

----- Qualidade de realização; -----

----- Celeridade na execução; -----

----- Grau de conhecimentos técnicos; -----

----- Capacidade para realização da tarefa, em que a capacidade exigida, no mínimo, passa por ser capaz de demonstrar: -----

----- Abertura de coval de acordo com as regras e dimensões exigidas no Regulamento dos Cemitérios Municipais; -----

----- Metodologia do serviço a levar a feito; -----

----- Manuseamento do equipamento, de forma correta e eficaz; -----
----- Prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa; -----
----- Apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física. -----

----- **1.2. Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

----- **2. Método de Seleção Complementar:** -----

----- **2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

----- Tendo em consideração os métodos de seleção propostos (obrigatórios e complementar) e de acordo com os nºs 9 e 10 do art.º 9.º Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. -----

----- É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

----- **3. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará de acordo com o n.ºs 2 e 3, do art.º 5.º e nºs 2 e 3 do art.º 6.º Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, da ponderação dos métodos mencionados para a valoração final (CF) pela seguinte fórmula: -----**

----- **CF= PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%)** -----

----- Em que: -----

----- CF – Classificação Final; -----

----- PC – Prova de Conhecimentos; -----

----- AP – Avaliação Psicológica; -----

----- EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- **4. Opção pelos métodos de seleção de acordo com o nº 2 do art.º 36.º da LTFP:** exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

----- **4.1 Avaliação curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A qual integra os seguintes

elementos: Habilitação académica/literária (HAB); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- Habilitações Académicas (HA) – Neste fator serão tidas em conta as Habilitações Académicas de base bem como quaisquer outras habilitações académicas concluídas para além destas, desde que oficialmente reconhecidas, adquiridas até ao fim do prazo de candidaturas. -----

----- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura (Escolaridade Obrigatória) – 15 valores; -----

----- Habilitação Literária de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. -----

----- Escolaridade obrigatória conforme a data de nascimento (4.^a classe para nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6.^o ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980; 9.^o ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981; 12.^o ano de escolaridade, para alunos que no ano de letivo 2009/2010 estiveram matriculados nos 1.^o ou 2.^o ciclos do ensino básico ou no 7.^o ano de escolaridade, estando sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos). -----

----- Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

----- Formação Profissional (FP) – O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação: ---

----- Nenhuma Unidade de crédito: 8 valores; -----

----- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----

----- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----

----- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; -----

----- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----

----- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----

----- As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

Ações de Formação	Unidades de Crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

----- Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas são consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. -----

----- Experiência Profissional (EP) – Na Administração Pública na área da contratação será considerada da seguinte forma: -----

----- Menos de um ano – 8 valores; -----

----- Entre um e dois anos – 10 valores; -----

----- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----

----- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----

----- Entre sete e oito anos – 16 valores; -----

----- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----

----- Mais de dez anos – 20 valores. -----

----- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. -----

----- Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. -----

----- Avaliação de Desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- 4 a 5 – Reconhecimento de Desempenho Excelente – 20 valores; -----

----- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 15 valores; -----

----- 2 a 3,999 - Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

----- O total da Avaliação de Desempenho é o resultado final da média aritmética dos três ciclos avaliativos. -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa a um ciclo avaliativo ou mais ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores para cada biénio em falta. -----

----- A Avaliação Curricular de cada candidato será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente ata (Anexo 2). -----

----- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

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

----- Em que: -----

----- AC – Avaliação Curricular; -----

----- HA – Habilitação Académica; -----

----- FP – Formação Profissional; -----

----- EP – Experiência Profissional; -----

----- AD – Avaliação de Desempenho. -----

----- 4.2 **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – esta prova visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- 5. Método de Seleção Complementar: -----

----- 5.1. **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

----- É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

----- 6. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará de acordo com o n.ºs 2 e 3, do art.º 5.º e n.ºs 2 e 3 do art.º 6.º Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, da ponderação dos métodos mencionados para a valoração final (CF) pela seguinte fórmula: -----

----- **CF = AC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%)** -----

----- Em que: -----

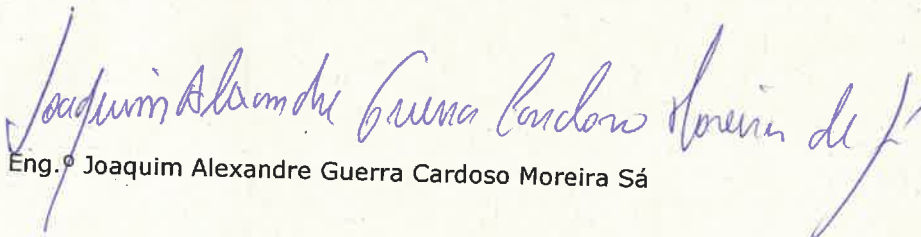
----- CF – Classificação Final; -----

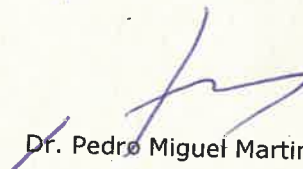
----- AC – Avaliação Curricular; -----

----- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- E para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----


Eng.º Joaquim Alexandre Guerra Cardoso Moreira Sá


Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida

Eng.ª Carolina Alexandra Gama Santos

