



ATA Nº 1
FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos 27 dias do mês de junho de 2022, 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 C composto pelos senhores: Eng.ª Carolina Alexandra Gama Santos, Técnica Superior da Divisão de Urbanismo e Ambiente, e Presidente do Júri, Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e José Alberto Santos Ferreira, Assistente Operacional, 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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação 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, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março) doravante designada por LTFP e de acordo com o despacho do Exmo. Senhor Presidente, Arq. Miguel Reis de 4 de maio de 2022, 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. A mesma consistirá na abertura de coval de acordo com as regras e dimensões exigidas no Regulamento dos Cemitérios Municipais. Na realização da mesma serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação (competências) com as ponderações referidas:-----

----- **A. Perceção e compreensão da tarefa** (ponderação - 15%) – Compreensão da tarefa a realizar, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes, e durante a execução da tarefa;-----

----- **B. Qualidade de realização** (ponderação - 35%) – Apreciação do domínio técnico com que executa corretamente a tarefa de abertura de coval;-----

----- **C. Celeridade na execução** (ponderação - 5%) - Avaliação da rapidez com que executa corretamente a tarefa; -----

----- **D. Manuseamento do equipamento** (ponderação - 15%) - Utilização correta dos equipamentos colocados à disposição, de forma correta e eficaz; -----

----- **E. Higiene e segurança no trabalho** (ponderação - 10%) – Cumprimentos das normas e EPI's aplicáveis; -----

----- **F. Tolerância à pressão e contrariedades** (ponderação - 10%) - Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional; -----

----- **G. Relacionamento Interpessoal** (ponderação - 10%) - 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; -----

----- Cada competência será avaliada da seguinte forma, de acordo com os seguintes intervalos:--

----- Nível Elevado da competência - 18-20 valores;-----

----- Nível Bom da competência -14-17 valores;-----

----- Nível Suficiente da competência - 10-13 valores;-----

----- Nível Reduzido da competência - 6-9 valores; -----

----- Nível Insuficiente da competência - 0-5 valores.-----

----- A classificação final (CF) será obtida com o recurso à seguinte fórmula: -----

----- **CF= (A(15%) +B(35%)+C(5%)+D(15%)+E(10%)+F(10%)+G(10%))** -----

----- **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. -----

----- A valoração final do presente método nos termos da alínea b) do n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação é o seguinte:-----

----- Elevado - 20 valores; -----

----- Bom - 16 valores;-----

----- Suficiente - 12 valores;-----

----- Reduzido - 8 valores; -----

----- Insuficiente - 4 valores. -----

----- **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. -----

----- Serão avaliadas as seguintes competências: Experiência Profissional (EP), Conhecimentos Gerais (CG), Motivação (M), Relacionamento Interpessoal (RI), Comunicação (C), Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS) e Tolerância à Pressão (TP). -----

----- Cada competência será avaliada da seguinte forma: -----

----- Nível Elevado da competência – 20 valores; -----

----- Nível Bom da competência -16 valores; -----

----- Nível Suficiente da competência – 12 valores; -----

----- Nível Reduzido da competência – 8 valores; -----

----- Nível Insuficiente da competência – 4 valores. -----

----- A valoração final do presente método nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação é o seguinte: -----

----- Elevado – 20 valores; -----

----- Bom – 16 valores; -----

----- Suficiente – 12 valores; -----

----- Reduzido – 8 valores; -----

----- Insuficiente – 4 valores. -----

----- A classificação final (CF) será obtida com o recurso à seguinte fórmula: -----

----- **CF=(EP+CG+M+RI+C+RCS+TP) / 7** -----

----- 3. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará de acordo com os n.ºs 2 e 3, do art.º 5.º e n.ºs 2 e 3 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, 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. -----

----- Habilitação Literária de grau exigido à candidatura (Escolaridade Obrigatória) – 15 valores; --

----- Habilitação Literária/Académica de grau superior ao 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 – 16 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. -----

----- Recorrer-se-á a um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas essenciais para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: -----

- 1. Realização e Orientação para resultados - competência ponderada a 20% -----
- 2. Relacionamento Interpessoal - competência ponderada a 20% -----
- 3. Otimização de Recursos - competência ponderada a 20% -----
- 4. Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 20%. -----
- 5. Orientação para a Segurança – competência ponderada a 20%. -----

----- Cada competência será avaliada da seguinte forma:-----

- Nível Elevado da competência – 20 valores;-----
- Nível Bom da competência -16 valores; -----
- Nível Suficiente da competência – 12 valores; -----
- Nível Reduzido da competência – 8 valores;-----
- Nível Insuficiente da competência – 4 valores. -----

----- A valoração final do presente método nos termos do n.º 5 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação é o seguinte: -----

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

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

----- 5.1 O Método de Seleção Complementar - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - encontra-se descrito no ponto 2 da presente ata.-----

----- 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 os n.ºs 2 e 3, do art.º 5.º e n.ºs 2 e 3 do art.º 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, 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; -----

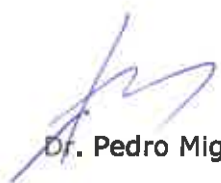
----- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----

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

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



Eng.ª Carolina Alexandra Gama Santos



Dr. Pedro Miguel Martins da Silva Almeida



Sr. José Alberto Santos Ferrelira

