



ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional (Canalizador), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos 09 dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas 9,30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 07 de maio de 2024, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 136/2024.

PRESIDENTE: Bruno Filipe Marques Antunes, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos.

VOGAIS EFETIVOS: Rui Pedro Sousa Mendes, Encarregado Geral da Divisão de Serviços Urbanos e Andrea Patrícia Alves Lopes, Técnica Superior na Unidade de Recursos Humanos.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento;

Assim, considerando que:

1. Nos termos do art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a

249 720 400

Largo José Duarte Coelho

Pág. 1 / 7

2330-078 Entroncamento

geral@cm-entroncamento.pt

cm-entroncamento.pt

avaliação do desempenho, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS:

1. PROVA DE CONHECIMENTOS

A Prova de conhecimentos será de natureza prática e oral, com a duração máxima de 30 minutos, e consistirá na reparação de uma rutura na rede de distribuição de água; ligação de um ramal à rede de abastecimento de água; demonstração/instalação de um contador de água; identificação de ferramentas e acessórios; sinalização temporária de obras; interpretação de desenhos, esquemas gráficos e outras especificações técnicas.

A avaliação terá em conta os seguintes parâmetros: perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau e conhecimentos técnicos demonstrados e regras de segurança no trabalho. Será valorada de acordo com a seguinte tabela:

Parâmetro de Avaliação	Escala de Avaliação	
	Avaliação	Valoração
Perceção e compreensão da tarefa (PCT)	Muito boa perceção e compreensão da tarefa	5
	Razoável perceção e compreensão da tarefa	3
	Fraca perceção e compreensão da tarefa	1
	Muito fraca perceção e compreensão da tarefa	0
Qualidade e rapidez de realização (QRR)	Muito boa qualidade e rapidez de realização	5
	Razoável qualidade e rapidez de realização	3
	Fraca qualidade e rapidez de realização	1
	Muito fraca qualidade e rapidez de realização	0
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)	Muito bons conhecimentos técnicos	5
	Razoáveis conhecimentos técnicos	3
	Fracos conhecimentos técnicos	1
	Muito fracos conhecimentos técnicos	0
Regras de segurança do trabalho (RST)	Muitos bons conhecimentos das regras de segurança do trabalho	5

[Handwritten signature]

	Razoáveis conhecimentos das regras de segurança do trabalho	3
	Fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	1
	Muitos fracos conhecimentos das regras de segurança do trabalho	0

A classificação final a atribuir neste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:

$$PCP = PCT + QRR + GCTD + RST$$

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

- A Avaliação Psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.
- A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das exigências psicológicas constantes no Perfil de Competências e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
- Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos admitidos ao procedimento, através de email, identificado na respetiva notificação da referida lista.

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 70 % na nota final.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:



$$AC = 20\% HA + 25\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação de Desempenho.

a) **Habilitação Académica** - Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos:

- 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966;

- Seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967;

- Nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º85/2009, de 27 de agosto – 12 anos de escolaridade).

O fator **HA** será avaliado com base na relação quantitativa do grau da habilitação académica de acordo com a seguinte tabela:

Grau de habilitação académica	Valoração
Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura	16 Valores
Habilitações superiores	20 Valores

b) **Formação profissional**, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, de aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício das funções a exercer.

A **valoração do fator FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, devidamente comprovadas.

A duração das ações de formação terá a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores, não sendo considerada as formações que não sejam convertíveis em tempo:

Duração	Valoração
≤ 30 horas	14 valores



>30 ≤ 50 horas	16 valores
>50 ≤ 80 horas	18 valores
>80 horas	20 valores

c) **Experiência profissional** onde se pondera o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução das atividades e o grau da complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua duração.

A valoração da **experiência profissional** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum vitae* relativamente às atividades exercidas, através do seguinte subfactor:

- **Tempo de serviço** será ponderado pela duração do exercício das funções na carreira/categoria para o desenvolvimento das atividades inerentes para o exercício das funções a que se candidata.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = TS$$

Sendo:

EP – Experiência Profissional

TS – Tempo de Serviço

A avaliação do **tempo de serviço** resultará da conversão do tempo apurado, em anos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Anos	Classificação
≤ 2 Anos	15 valores
>2 ≤ 5 Anos	18 valores
>5 Anos	20 valores

d) **Avaliação de desempenho**, onde se avalia o último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a média quantitativa da escala SIADAP dos últimos 3 Ciclos Avaliativos:

Escala do SIADAP	Menção	Valoração
1,0 – 1,999	Inadequado	0 valores



2,0 – 3,999	Adequado	15 valores
4,0 – 5,0	Relevante	18 valores
4,0 – 5,0	Reconhecimento de Excelência	20 valores

No caso de não apresentação de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao candidato, será atribuída a menção de adequado (3,00 pontos).

4. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise, sendo elaborado um Guião de Entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma “Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências”, avaliado numa escala de 0 a 20 valores.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30 minutos.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Relacionamento Interpessoal; Conhecimentos e Experiência; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança.

Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1. A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

249 720 400

Largo José Duarte Coelho

2330-078 Entroncamento

geral@cm-entroncamento.pt

cm-entroncamento.pt

CF = PC (100%) + AP (Apto/Não Apto)

ou,

CF= AC (70%) + EAC (30%)

Sendo que:

CF – Classificação Final; **PC** – Prova de Conhecimentos; **AP** – Avaliação Psicológica; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências.

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24º, da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro.

Caso subsista o empate, serão utilizados os seguintes métodos:

- i. Candidato com maior experiência profissional, devidamente comprovada;
- ii. Candidato com maior formação profissional, devidamente comprovada;
- iii. Nível habilitacional mais elevado.

O Júri

O Presidente:

O Vogal:

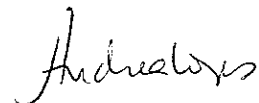
O Vogal:



Bruno Filipe Marques Antunes



Rui Pedro Sousa Mendes



Andrea Patrícia Alves Lopes

