

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho na carreira geral de assistente operacional, área funcional - limpeza e manutenção das instalações municipais, para o Departamento de Administração Geral - Proc. 46/2021

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS - 1

Aos vinte e dois dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de seis postos de trabalho na carreira geral de assistente operacional, área funcional - limpeza e manutenção das instalações municipais, para o Departamento de Administração Geral, constituído pela Presidente de júri, Manuela Fernanda da Rocha Garrido, pela 1.ª Vogal efetiva, Hermenegilda Maria Cunha Silva, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e pela 2.ª Vogal efetiva, Maria de Fátima Pinto da Costa, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

1.1. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são “avaliação curricular” e a “Entrevista de avaliação de competências”, exceto quando por escrito afastem estes métodos de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção “prova de conhecimentos prática” e “avaliação psicológica”.

1.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são “prova de conhecimentos prática” e “avaliação psicológica”.

1.3. Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “entrevista profissional de seleção”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

1.4. Aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão igualmente excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.

2. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual e, considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais, bem como o princípio da boa gestão dos recursos, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nos seguintes termos:

2.1. O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

2.2. O segundo método será aplicado a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 50 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme o disposto na alínea b) do nº 3 do artigo 7.º da Portaria.

2.3. Ficam dispensados da aplicação do 2.º método de seleção os restantes candidatos, nos termos definidos nas alíneas c) e d), do n.º 3, do artigo 7 da Portaria que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os

candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

2.4. Ao abrigo do disposto no n.º 9 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, quando aplicável, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto ao facultativo.

3. Métodos de seleção obrigatórios:

3.1. Avaliação curricular (AC) - Com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação literária, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)] / 7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitação literária

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão os seguintes:

Habilitação literária (HL) Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Escolaridade mínima obrigatória consoante a data de nascimento – 20 valores

Habilitação literária superior ao exigido (data de nascimento) - 18 valores

Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano de 2018, que resultem de direto interesse ou com relevância para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores
- 14 horas de formação / formador = 2 valores
- Acresce 2 valores por cada 14 horas de formação / formador, até ao limite de 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos. Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) – Será apenas considerado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores;
- Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores;
- Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores;

- Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores;
- Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores;
- Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 8 valores.

Avaliação de desempenho (AD) – Apenas serão consideradas as avaliações de desempenho relativas aos dois últimos biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, serão atribuídos 12 valores.

3.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração máxima de 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências será 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, considerando para o efeito as seguintes competências:

- Realização e orientação para resultados: capacidade de para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- Conhecimentos e experiência: capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- Adaptação e melhoria contínua: avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma continua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- 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.

Cada uma das competências será avaliada de 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

3.3. Prova de conhecimentos prática (PCP) - Com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos e as competências práticas necessárias ao exercício da função. É de natureza prática, com duração até 20 minutos e de realização individual.

3.3.1. A prova de conhecimentos prática, classificada numa escala de 0 a 20 valores, integra as seguintes matérias:

|

- Identificação de materiais e produtos utilizados na função de limpeza de edifícios;
- Limpeza de um gabinete de trabalho ou casa de banho ou área de passagem ou escadaria;
- Identificação das tarefas a realizar;
- Modo de utilização e aplicação de produtos de limpeza;
- Identificação e tratamento do lixo;
- Identificação e utilização de equipamentos de proteção individual;
- Indicação dos cuidados e precauções impostos à utilização materiais e produtos utilizados na função de limpeza de edifícios.

3.3.2. Os parâmetros de avaliação a considerar serão os seguintes:

1º Parâmetro: Ponderação de 10%

Perceção e compreensão da tarefa

20 Valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa

15 Valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa

10 Valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa

5 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da Perceção e compreensão da tarefa

2º Parâmetro: Ponderação de 55%

Qualidade de realização

20 Valores – Demonstrou elevada qualidade na realização da tarefa

15 Valores – Demonstrou boa qualidade na realização da tarefa

10 Valores – Demonstrou razoável qualidade na realização da tarefa

5 valores – Demonstrou reduzida qualidade na realização da tarefa

3º Parâmetro: Ponderação de 25%

Capacidade de relacionamento interpessoal

20 Valores – Demonstrou elevada capacidade de relacionamento interpessoal durante a realização da tarefa

15 Valores – Demonstrou boa capacidade de relacionamento interpessoal durante a realização da tarefa

10 Valores – Demonstrou razoável capacidade de relacionamento interpessoal durante a realização da tarefa

5 Valores – Demonstrou reduzida capacidade de relacionamento interpessoal durante a realização da tarefa

4.º Parâmetro: Ponderação de 10%

Celeridade na execução:

20 Valores – Demonstrou elevada celeridade na execução da tarefa

15 Valores – Demonstrou boa celeridade na execução da tarefa

10 Valores – Demonstrou razoável celeridade na execução da tarefa

5 Valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução da tarefa

Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção, considerando-se como motivo de exclusão a não comparência ao método.

A prova de conhecimentos prática (PCP), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$PCP = (PCT * 10\%) + (QR * 55\%) + (CRT * 25\%) + (CE * 10\%)$$

Sendo que:

PCP = Prova de conhecimentos prática

PCT = Perceção e compreensão da tarefa

QR = Qualidade de realização

CRT = Capacidade para a realização da tarefa

CE = Celeridade na execução

3.4. Avaliação psicológica (AP) – Com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação psicológica, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

4. Método de seleção facultativo:

4.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Com uma ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado.

A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 15 minutos e será 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.

A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

a) Sentido de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Demonstra elevado sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

16 Valores – Demonstra bom sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e ponderação, bom sentido de justiça, e zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

12 Valores – Demonstra suficiente sentido de responsabilidade, revelando capacidades suficientes de análise e ponderação, razoável sentido de justiça e algum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

8 Valores – Demonstra reduzido sentido de responsabilidade, revelando capacidades reduzidas de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça e pouco zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

4 Valores – Demonstra insuficiente sentido de responsabilidade, revelando não possuir capacidades de análise e de ponderação, insuficiente sentido de justiça e nenhum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Visa avaliar a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstra um nível elevado de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstra um nível bom de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se com alguma clareza e objetividade e razoável poder de argumentação;

8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, exprimindo-se com pouca clareza e objetividade e reduzido poder de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação, exprimindo-se sem clareza e objetividade e insuficiente poder de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Visa avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato ao exercício de funções:

20 Valores – Revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa;

8 Valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa;

4 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa.

d) Motivação e interesse (MI) – Visa avaliar as atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas:

20 Valores – Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da seguinte forma:

$$EPS = (SR + CC + EP + MI) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

5. Ordenação final dos candidatos:

A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

5.1. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção avaliação de curricular e entrevista de avaliação de competências, obedecerá à seguinte formula:

$$OF = AC* 40\% + EAC*30\% + EPS*30\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5.2. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção prova de conhecimentos prática e avaliação psicológica, obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PCP*40\% + AP*30\% + EPS*30\%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCP = Prova de conhecimentos prática

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista profissional de seleção

6. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria supracitada.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos -

Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

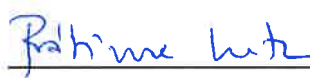
11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt – *Informação - documentos municipais – requerimentos (544)*.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,


Manuela Fernanda da Rocha Garrido


Hermenegilda Maria Cunha Silva


Maria de Fátima Pinto da Costa

