

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 catorze postos de trabalho na carreira geral de assistente operacional, piscinas e pavilhões, para o Departamento de Desporto e Turismo – Proc. 44/2022

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS - 1

Aos oito dias do mês de agosto dois mil e vinte e dois, 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 catorze postos de trabalho na carreira geral de assistente operacional, piscinas e pavilhões, para o Departamento de Desporto e Turismo, constituído pelo Presidente de Júri, Mário Armando Martins Duarte, pela 1.ª Vogal efetiva, Esmeralda Eugénia Fernandes Barbosa, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela 2.ª Vogal efetiva, Carla Sofia Barbosa Soares Martins, 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:

2. 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 caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a “avaliação curricular” e a “Entrevista de avaliação de competências”, exceto quando por escrito afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção “prova de conhecimentos prática” e “avaliação psicológica”.

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

2.2. 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.

2.3 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 n.º 10 do artigo 9.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 excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.

3. 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, assim como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza urgente 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:

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

3.2. O segundo método será aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades nos termos do disposto na alínea b) do nº 3 do artigo 7.º da Portaria supracitada.

3.3. Ficam dispensados de aplicação do segundo método os restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7.º 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.

3.4. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9, da 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 comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

4. Método de seleção obrigatórios:

4.1 Avaliação curricular (AC) – Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária, percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

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 = habilitações literárias

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:

Habilitação literária até ao 12º ano de escolaridade – 20 valores

Habilitação literária superior ao 12º ano de escolaridade - 16 valores

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

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação concluídas e comprovadas através de documento oficial das respetivas entidades, apresentadas em sede de candidatura. Serão consideradas as ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas e conferências diretamente relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar, obtidas/ministradas a partir do ano de 2019.

Apenas serão consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Será tido em consideração que cada dia de formação é equivalente a sete horas, cada semana a cinco dias, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos.

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso = 0 valores

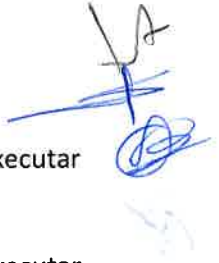
Cada conjunto de 7 horas de formação = 1 valor, até ao limite de 20 valores

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 3 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 20 valores



- Mais 3 anos e até 6 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 16 valores
- Mais de 6 anos e até 9 anos de experiência profissional em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 12 valores
- Superior a 9 anos em funções idênticas, a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho – 10 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 de 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 lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será considerado 12 valores.

4.2. 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 até 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:

- Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
- Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- Adaptação e melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma 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.

4.3. 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.

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

- Limpeza de espaços (balneários, casas de banho, pavimentos desportivos);
- Desmontagem e montagem de materiais e equipamentos;
- Preenchimento de fichas de atividade e/ou horas de utilização do equipamento.

4.3.2. 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 para realização da tarefa

- 20 Valores – Demonstrou elevada capacidade para a realização da tarefa
- 15 Valores – Demonstrou boa capacidade para a realização da tarefa
- 10 Valores – Demonstrou razoável capacidade para a realização da tarefa
- 5 Valores – Demonstrou reduzida capacidade para 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

4.4. 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.

5. Método de seleção facultativo:

5.1 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

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 elevada capacidade de análise e de ponderação, elevado sentido de justiça e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

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

12 Valores – Demonstra suficiente sentido de responsabilidade, revelando suficiente capacidade de análise e de ponderação, suficiente sentido de justiça e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

8 Valores – Demonstra reduzido sentido de responsabilidade, revelando reduzida capacidade de análise e de ponderação, reduzido sentido de justiça e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

4 Valores – Demonstra insuficiente sentido de responsabilidade, revelando insuficiente capacidade de análise e de ponderação, insuficiente sentido de justiça 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 elevada objetividade, clareza e poder de argumentação;

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

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

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

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação, exprimindo-se com insuficiente objetividade, clareza e 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 – Demonstra elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções e elevados conhecimentos profissionais da atividade em causa;

16 Valores – Demonstra boa experiência em atividades relevantes para o exercício das funções e bons conhecimentos profissionais da atividade em causa;

12 Valores – Demonstra experiência suficiente em atividades relevantes para o exercício das funções e suficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa;

8 Valores – Demonstra experiência reduzida em atividades relevantes para o exercício das funções e reduzidos conhecimentos profissionais da atividade em causa;

4 Valores – Demonstra experiência insuficiente em atividades relevantes para o exercício das funções e 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 – Revela elevado interesse e vocação para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar, evidenciando elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e responsabilidade;

16 Valores – Revela bom interesse e vocação para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar, evidenciando um bom espírito de iniciativa, disponibilidade e responsabilidade;

12 Valores – Revela suficiente interesse e vocação para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar, evidenciando espírito de iniciativa, disponibilidade e responsabilidade suficientes;

8 Valores – Revela reduzido interesse e vocação para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar, evidenciando reduzido espírito de iniciativa, disponibilidade e responsabilidade;

4 Valores – Revela insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar, evidenciando insuficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e responsabilidade.

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

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

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência profissional

MI = Motivação e interesse

6. A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

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

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

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

6.2 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

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

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 2ª 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 10º, 22º e 28º 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,



Mário Armando Martins Duarte



Esmeralda Eugénia Fernandes Barbosa



Carla Sofia Barbosa Soares Martins

