

ATA nº 1 - Critérios

Em 07/08/2024 reuniu, via videoconferência, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na **modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento **de 3 postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Operacional** da área funcional **a limpeza urbana (cantoneiro, auxiliar de serviços gerais)** do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Sardoal, deliberado, por unanimidade, em Reunião de Câmara a 23 de maio de 2024, constituído por:

Presidente: Nelson Jaime Passarinho Alves, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira do Município de Sardoal;

Vogais Efetivos: Renato Jorge Rosa Bexiga, Chefe Divisão, e Filipe Duarte Mora Alves Farinha Tereso, Encarregado Operacional, ambos trabalhadores do Município de Sardoal;

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

"Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de ambiente e serviços urbanos, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente:

- *Cultivar flores, arbustos, plantas e semear relva em parques e Jardins, sendo o responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e a sua manutenção e conservação;*
- *Proceder à limpeza dos arruamentos e canteiros;*
- *Sachar, mondar, regar, e quando necessário podar as plantas;*
- *Proceder a pequenas reparações, limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico, utilizado no desempenho das tarefas;*
- *Executar trabalhos de limpeza, corte de ervas, silvados e arbustos, nas bermas e valetas, das estradas, arruamentos e caminhos públicos;*
- *Conservar e proceder à limpeza de terras, lamas, vegetação ou quaisquer outros corpos estranhos das valetas, aquedutos, sarjetas, canais e outros pontos de escoamento de águas pluviais."*

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Métodos de Seleção e utilização Faseada



Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova Prática de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Avaliação Curricular – para os restantes candidatos. A utilização da Avaliação Curricular, como método facultativo, visa relevar para ocupação posto de trabalho, a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, aumentando a validade preditiva do processo de seleção, conforme n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **8 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico/funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo: Prova Prática de Conhecimentos (PPC)

A prova prática de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Nesta prova é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A referida prova terá a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre as seguintes matérias:

- Cultivar flores, arbustos, plantas e semear relva em parques e Jardins, sendo o responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e a sua manutenção e conservação;
- Proceder à limpeza dos arruamentos e canteiros;
- Sachar, mondar, regar, e quando necessário podar as plantas;
- Proceder a pequenas reparações, limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico, utilizado no desempenho das tarefas;
- Executar trabalhos de limpeza, corte de ervas, silvados e arbustos, nas bermas e valetas, das estradas, arruamentos e caminhos públicos;
- Conservar e proceder à limpeza de terras, lamas, vegetação ou quaisquer outros corpos estranhos das valetas, aquedutos, sarjetas, canais e outros pontos de escoamento de águas pluviais.

Os Critérios de avaliação da Prova Prática de Conhecimentos são as constantes na Grelha de Avaliação (Anexo A), fazendo parte integrante da presente Ata. O presente método será expresso numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Terceiro: Avaliação Curricular

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$



Em que:

As **Habilitações Académicas** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade Obrigatória *	18 valores
12º ano de escolaridade	20 valores

*Possibilidade de substituição da escolaridade obrigatória por formação e ou experiência profissional.

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e **obtidas nos últimos 5 anos**.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas.	15 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 60 horas	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e com as competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência até 1 ano	12 valores
Experiência ≥ 1 e < 3 anos	13 valores
Experiência ≥ 3 e < 6 anos	14 valores
Experiência ≥ 6 anos	15 valores
No caso de ter exercido funções em Autarquias Municipais num período até 1 ano serão acrescidos	2 valores
No caso de ter exercido funções em Autarquias Municipais num período superior 1 ano serão acrescidos	5 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP), integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

Quarto: Avaliação Psicológica

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.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: **EAC = (25A + 25B + 10C + 20D + 20E) / 100**



A. Trabalho em equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

B. Adaptação e melhoria contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

C. Orientação para a segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

D. 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.

E. Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Sexto: Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (40\text{AC} + 60\text{EAC}) / 100 \text{ ou } \text{OF} = (70\text{PPC} + 30\text{AC}) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; PPC - Prova Prática de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Sétimo: Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

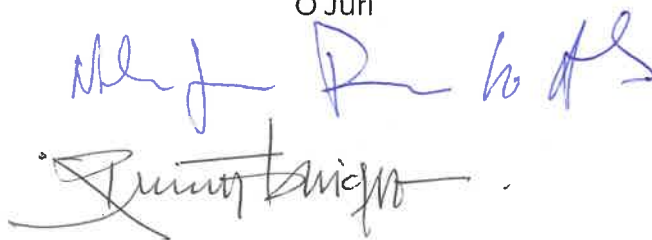
- 1º. Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Qualidade do trabalho efetuado;
- 2º. Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas;
- 3º. Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Higiene e Segurança no trabalho
- 4º. Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: Preparação da tarefa a desempenhar;

Oitavo: Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri

Two handwritten signatures in blue ink. The top signature is more legible and appears to be 'Mário R. Costa'. The bottom signature is more stylized and appears to be 'Quintana'.

Anexo A – Grelha de Avaliação da Prova Prática de Conhecimentos



A. Preparação da Tarefa a desempenhar - Ponderação 5%

Designação	Avaliação	Observações
Má preparação.	5 pontos	
Fraca preparação.	9 pontos	
Adequada preparação.	13 pontos	
Boa preparação.	17 pontos	
Excelente preparação.	20 pontos	

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas - Ponderação 25%

Designação	Avaliação	Observações
Manipulação incorreta.	5 pontos	
Deficiente Manipulação.	9 pontos	
Manipulação adequada com prática de utilização.	13 pontos	
Boa Manipulação e prática de utilização.	17 pontos	
Excelente Manipulação.	20 pontos	

C. Higiene e Segurança no Trabalho - Ponderação 10%

Designação	Avaliação	Observações
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança.	5 pontos	
Usou incorretamente os EPI's.	9 pontos	
Usou corretamente os EPI's, mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança.	13 pontos	
Usou corretamente os EPI's, e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST.	17 pontos	
Usou corretamente os EPI's, e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST e propões ações de melhoria nesta área.	20 pontos	

D. Qualidade do trabalho efetuado - Ponderação 30%

Designação	Avaliação	Observações
Trabalho executado com erros e defeitos.	5 pontos	
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção.	9 pontos	
Trabalho satisfatório executado, mas exige aperfeiçoamento.	13 pontos	
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos.	17 pontos	
Excelente Trabalho executado.	20 pontos	

E. Tempo de Execução - Ponderação 30%

Designação	Avaliação	Observações
Muito Lento.	5 pontos	
Lento.	9 pontos	
Executado em tempo útil.	13 pontos	
Rápido.	17 pontos	
Grande Rapidez.	20 pontos	