



DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ATA N. 1

Critérios

Aos três dias do mês de dezembro de 2019, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para seis postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional (apoio ao Setor de Desporto e Tempos Livres), em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Rui Miguel Borges Cunha, Chefe de Divisão da DECD e os Vogais: Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão da DAG e Filipa Alexandra Pires Borges, Técnica Superior.

A reunião teve por objectivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme o artigo 5º, da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, e nº 5 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho: - Prova de Conhecimentos ou, Avaliação Curricular, acrescidos do método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção, bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa.

Assim, tendo em consideração o mapa de Função e Perfil de Competências inerente ao posto de trabalho, foi determinado, aplicar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do disposto no artigo 5º, da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, e nº 5 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conforme se determina:

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, que não estejam, ou estiveram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, será aplicado o método obrigatório Prova de Conhecimentos, acrescido do método facultativo Entrevista Profissional de Seleção:

1.Prova de Conhecimentos. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica, diretamente relacionados com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será vocacionada para os programas inframencionados.

Assume a forma prática, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será de realização individual, terá a duração máxima de trinta minutos, por candidato e será direcionada para o seguinte programa:

- Identificação de produtos de higiene e limpeza e equipamentos; limpeza de interior dos equipamentos desportivos municipais e de superfícies diversas;
- Indicação de regras de segurança na utilização de produtos de limpeza e em trabalhos em altura e outros;
- Indicação de requisitos de segurança dos equipamentos desportivos;
- Conhecimento dos Regulamentos Municipais dos equipamentos desportivos.

A prova de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Perceção compreensão da tarefa – 0 a 5 valores;
- b) Qualificação de realização – 0 a 5 valores;
- c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores.

Handwritten signature and scribbles in blue ink.

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, será aplicado o método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (quando não afastado pelos candidatos), acrescido do método facultativo Entrevista Profissional de Seleção;

2. Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, por truncagem. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,20 \times HA + 0,15FP + 0,55EP + 0,10AD)$$

Sendo:

HAB = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de um grau académico:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 20 valores;

FP = Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Sem participações em ações de formação - 0 valores;

Até 21 horas de formação - 12 valores;

Até 50 horas de formação - 15 valores;

Até 100 horas de formação - 18 valores;

Mais de 100 horas de formação - 20 valores.

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho.

Até 2 Anos - 10 valores;

Mais de 2 a 3 anos - 13 valores;

Mais de 3 a 6 anos - 15 valores;

Mais de 6 a 9 anos - 16 valores;

Mais de 9 a 13 anos - 18 valores;

Mais de 13 a 16 anos - 19 valores;

Mais de 16 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

Desempenho Inadequado - 8 Valores;

Desempenho Adequado - 15 Valores;

Desempenho Relevante - 20 Valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuído a classificação de 10 Valores.

3. Entrevista Profissional de Seleção - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional (percurso profissional) e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção é 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.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar: experiência profissional (percurso profissional), capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, conforme o disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

4- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é unitária ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes, efetuada por ordem decrescente de acordo com a ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$OF = PC \times 70\% + EPS \times 30\%$ ou $OF = AC \times 70\% + EPS \times 30\%$

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,

Rui Miguel Borges Cunha

O Vogal,

Benedita Catarina Nunes Soares Duarte

O Vogal,

Filipa Alexandra Pires Borges