

DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ATA N. 1

CrITÉrios

Aos treze dias do mês de maio de 2019, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para quatro postos de trabalho da carreira de assistente operacional e categoria de assistente operacional, na área de auxiliar de serviços gerais, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Manuel Gameiro, Chefe de Divisão da DME, os Vogais Efetivos, Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão da DAG e Isabel Maria da Costa Coelho Santos, 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, devendo para o efeito ser considerados os parâmetros de avaliação abaixo indicados.

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 de trinta minutos por candidato e será direcionada para o seguinte programa:

Identificação de produtos de higiene e limpeza e equipamentos; limpeza interior de edifício (superfícies diversas); realização de algumas tarefas de arrumação; indicação de regras de segurança na utilização de produtos de limpeza e em trabalhos em altura e outros.

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

- a) Perceção e 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;

A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

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 ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

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.

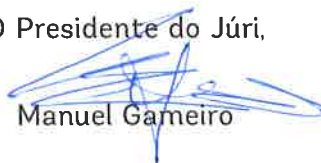
O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar: experiência profissional (percurso profissional), capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, conforme o disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º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

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 da média aritmética ponderada 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,



Manuel Gameiro

O Vogal,



Benedita Catarina Nunes Soares Duarte

O Vogal,



Isabel Maria da Costa Coelho Santos

