

DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ATA N. 1

Critérios

Aos vinte e sete dias do mês de março de 2023, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, na função de Coveiro, para o desenvolvimento de funções na Divisão de Ambiente, Manutenção e Exploração, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Manuel Gameiro, Técnico Superior, vogais efetivos, Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão de Administração Geral e Carlos Miguel Ferreira Assunção, Técnico Superior.

A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme o artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual: - Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica ou, Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Assim, tendo em consideração o mapa de Função e Perfil de Competências inerente aos postos de trabalho, foi determinado, aplicar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do disposto no artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e n.ºs 1, 2 do artigo 36º da LTFP, conforme se determina:

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou estiveram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

1. Prova de Conhecimentos, A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Assume a forma prática, classificada numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração de quarenta e cinco minutos e será direcionada para o seguinte programa:

Identificação de equipamentos, ferramentas, sinalização e materiais diversos com vista à sua utilização;
Limpeza de talhão em terra batida e zona pedonal revestida; Implantação, abertura e aterro de covato.

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

- Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores;
- Qualificação de realização – 0 a 5 valores;
- Celeridade na execução – 0 a 5 valores;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores;

2. Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É composta por uma ou mais fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido na avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

OF = PC

AP = Apto/Não Apto

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

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, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastado pelos candidatos);

3. 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (0,25 \times HA + 0,20FP + 0,45EP + 0,10 \times AD)$$

Sendo:

HA = 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 – 16 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 atividades inerentes aos postos de trabalho:

Sem experiência – 0 Valores;

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 atividade 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 suprarreferido, será atribuída a classificação de 10 valores.

4. Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função, classificada numa escala de 0 a 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que obtenha um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método seguinte, de acordo com o previsto no artigo 21º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro.

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,



Carlos Miguel Ferreira Assunção