



## **ATA** **Definição de critérios de seleção**

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, área de atividade coveiro para a Divisão de Obras Municipais.**

Aos treze dias do mês de maio de dois mil e vinte, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, área de atividade coveiro para a Divisão de Obras Municipais, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri, Manuel Gomes de Abreu, Diretor de Departamento Administração Geral do Território, em regime de substituição, 1º Vogal efetivo, Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição, e Fernando Manuel António, Técnico Superior, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, de cada um dos métodos de seleção, grelha classificativa e valoração final.

**Métodos de seleção :** Nos termos do artigo 36º da LTFP conjugado com os artigos 5º e 6º, ambos da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes :

### **Métodos de seleção obrigatórios :**

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que :

- Não se encontrando a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Encontrando-se em situação de requalificação e que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

**Prova de conhecimentos ( PC )** - 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 incluindo adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será realizada em contexto prático, terá carácter eliminatório e terá a duração até 30 minutos que consiste no seguinte:

Abertura de uma sepultura e tratamento dos espaços envolventes das sepulturas.

**Avaliação psicológica ( AP )** – destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

### **Método de seleção facultativo :**

**Entrevista Profissional de Seleção ( EPS )** -Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência 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 e será obtida através dos seguintes parâmetros:



Realização e Orientação para Resultados; Orientação para o Serviço Público; Conhecimentos e Experiência; Organização e Método de Trabalho e Orientação para a Segurança  
Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

**Ordenação Final ( OF )** = A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\% \%) + AP ( 30\%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Caso surjam candidatos :

- A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Os métodos de seleção consistirão em :

**Métodos de seleção Obrigatórios :**

**Avaliação curricular ( AC)** – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

**Entrevista de avaliação de competências ( EAC)** – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

**Método de seleção facultativo :**

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**Ordenação Final ( OF)** - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão :

$$OF = AC (40 \%) + EAC ( 30\%)+ EPS (30 \%)$$



em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC- Entrevista Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

**Nota :** Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios “ **prova de conhecimentos** ” e “ **avaliação psicológica**” .

**Prova de conhecimentos :** opção por métodos de seleção nos termos do nº 2 do artigo 36º da LTFP : exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes :

**AC = HAB ( 30%) + FP ( 15%) + EP ( 30%) + AD ( 25%)**

em que :

AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

**Habilitação académica ( HA )** - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;

Habilitações académicas/ de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

**Formação profissional ( FP )**— Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos de pontuação da formação, cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo a cada 7 horas.

Caso não se verifique a indicação de carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e trinta minutos.

Não serão valorados as ações de formação ou carga horária que não se encontre expressamente indicada .

**Avaliação psicológica ( AP)** – visando avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e



estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

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.

**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 .

Habilitação académicas : onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

**Formação profissional ( FP)** - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos de pontuação da formação, cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo a cada dia 7 horas.

Caso não se verifique a indicação de carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e trinta minutos .

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Sem formação – 10 valores;  
Entre 1 hora e 10 horas – 12 valores  
Entre 11 horas e 30 horas– 14 valores  
Entre 31 horas e 50 horas –16 valores  
Entre 51 horas e 100 horas – 18 valores  
mais de 101 horas de – 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formações frequentados adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

**Experiência Profissional (EP)** - Será avaliado mediante ponderação.

Menos de um ano no exercício da função- 8 valores;  
Entre 1 e 2 anos no exercício da função - 12 valores;  
Entre 2 e 3 anos no exercício da função- 14 valores;  
Entre 3 e 4 anos no exercício da função- 16 valores;  
Mais de 4 anos no exercício da função - 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

**Avaliação de Desempenho (AD)** - devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:



- 4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;
- 4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores;
- 3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;
- 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

**Entrevista profissional de seleção ( EPS )** — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência 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 e será obtida através dos seguintes parâmetros:

- **Parâmetro 1** – Realização e Orientação para os Resultados;
- **Parâmetro 2** - Orientação para o serviço público ;
- **Parâmetro 3** - Conhecimentos e Experiência;
- **Parâmetro 4** – Organização e Método de Trabalho;
- **Parâmetro 5** - Orientação para a Segurança .

#### **Ordenação Final :**

**OF = AC ( 40 %) +EAC ( 30%)+ EPS ( 30 %)**

em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC- Entrevista Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou/obtenha uma classificação de reduzida ou insuficiente num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase nos termos do nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.

A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em [www.cm-pacosdeferreira.pt](http://www.cm-pacosdeferreira.pt), Recursos Humanos-Procedimentos Concurrais, e afixada no placard de informação no átrio do Edifício da Câmara Municipal de Paços de Ferreira .

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27º da Portaria 12-A/2019 de 30 de abril, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita ainda pelo candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

**Definição de critérios para a substituição da habilitação literária nos termos do nº 2 do artigo 34º da LTFP :**



O Júri deliberou considerar, para os efeitos previstos no nº 2 do artigo 34º da LTFP os seguintes parâmetros;

Sem experiência na área : não confere equivalência à habilitação literária;

Sem formação na área : não confere equivalência à habilitação literária;

Experiência na área inferior a um ano : não confere equivalência à habilitação literária;

Experiência na área igual ou superior a 1 ano; confere equivalência à habilitação literária.

Formação na área até sete horas: não confere equivalência à habilitação literária;

Formação na área superior a 14 horas, confere equivalência à habilitação literária.

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,

**Presidente,**

**1º Vogal efetivo,**

**2º Vogal efetivo,**