

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL

EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO (P-2022-008)

Aos 6 dias do mês de abril de 2022, às 11 horas e 45 minutos, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente Rui Miguel Rodrigues Moreira Claro, na qualidade de Presidente, João Póvoa Rodrigues e Nuno Manuel Portela de Almeida, na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção.

O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, do mapa de pessoal do Município de Penela, com a seguinte caracterização:

Conteúdo funcional: Funções de natureza operacional, com vista a assegurar a higiene, limpeza e conservação das instalações municipais; executar pequenas reparações e desimpedir os acessos; Limpar valetas, compor bermas, desobstruir aquedutos e sistemas de drenagem de águas pluviais; Executar corte em árvores existentes nas bermas das estradas; colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxiliar na execução de cargas e descargas; Realizar tarefas de arrumação e distribuição; executar outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo, principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento, ou seja, o 4.º ano para os nascidos até 31/12/1966; o 6.º ano para os nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980; o 9.º ano para os nascidos a partir de 01/01/1981; e o 12.º ano para os nascidos após 31/12/1994.

Existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional de acordo com o disposto do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.

Métodos de seleção: Considerando que, por despacho do Senhor Presidente do Município de Penela, exarado face a deliberação em Reunião do Executivo Municipal de 07.02.2022, foi determinado, de

acordo com o estatuído no n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, ser apenas aplicado um único método de seleção obrigatório aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e, ainda, que de acordo com o vínculo de emprego público a constituir – vínculo de emprego público a termo resolutivo – o único método de seleção obrigatório a utilizar seria a **Avaliação Curricular (AC)**;

Considerando também que foi igualmente definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e nos termos da al.ª a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua redação atual, a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**;

Os métodos de seleção a aplicar a todos os candidatos, quer sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, quer sejam detentores de vínculo de emprego público a termo resolutivo, quer não possuam vínculo de emprego público, serão os que se indicam de seguida:

- Avaliação Curricular (AC) – método de seleção obrigatório;
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – método de seleção facultativo.

Para cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

A **Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Considerando o posto de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade, quais os elementos de maior relevância a considerar para cada um e respetiva ponderação:

A. Experiência Profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas	
20	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, por período igual ou superior a 5 anos;
16	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, por período entre os dois anos e

	inferior a 5 anos;
12	Exercício de funções idênticas às do posto de trabalho, por período inferior a dois anos;
10	Exercício de outras funções e de funções idênticas, independentemente do número de anos;
0	Sem experiência profissional.
B. Formação Profissional e Aperfeiçoamento Profissional, realizados nos últimos 5 anos, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	
20	> / = 100 horas;
16	> / = 50 horas e < 100 horas;
12	> / = 25 horas e < 50 horas;
10	< 25 horas;
0	Sem formação profissional.
C. Avaliação do Desempenho relativa aos últimos 5 anos	
20	1 ou mais menções de Desempenho Excelente;
16	2 menções de Desempenho Relevante / Muito Bom ou classificação superior;
12	2 menções de Desempenho Adequado;
10	Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos da al.ª c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua redação atual);
0	1 ou mais menções do Desempenho Inadequado / Insuficiente.
D. Associativismo / Voluntariado nos últimos 5 anos	
20	Dirigente de uma Associação, com utilidade pública, com descrição das atividades desempenhadas ou voluntário num evento internacional, com evidência das atividades desempenhadas;
16	Membro inscrito numa Associação, com utilidade pública, com descrição das atividades desempenhadas ou voluntário num evento nacional ou local, com evidência das atividades desempenhadas;
12	Dirigente de uma Associação ou voluntário num evento internacional;

10	Membro inscrito numa Associação ou voluntário num evento nacional ou local;
0	Sem atividades em Associações, com utilidade pública, ou sem atividades de voluntariado.

$$AC = (A \times 55\%) + (B \times 35\%) + (C \times 5\%) + (D \times 5\%)$$

A **Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar a **experiência profissional** e os **aspetos comportamentais**, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a) Capacidade de expressão e fluência verbal: pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato;
- b) Motivação e interesse: pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro lado, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização técnica;
- c) Conhecimento e qualidade da experiência profissional: pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso;
- d) Interesse pela valorização e atualização profissional: pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz;
- e) Integração Socio-Laboral: apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores, superiores hierárquicos e utilizadores, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e disponibilidade para trabalhar em grupo ou equipa em regime de trabalho por turnos ou num dos centros escolares do Agrupamento de Escolas.

Este método será classificado em “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 será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$EPS = (a + b + c + d + e) / 5$$

Aplicação faseada dos métodos de seleção: Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por conjuntos sucessivos de dez candidatos, de acordo com a determinação constante do despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

Assim, será feita a aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do método obrigatório (Avaliação Curricular); a aplicação do método seguinte (Entrevista Profissional de Seleção) será feita apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; quando os candidatos aprovados nos termos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, ficam dispensados da aplicação do método facultativo os restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na al.ª d) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme estipulado no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; e EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem carácter eliminatório.

Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os

seguintes critérios:

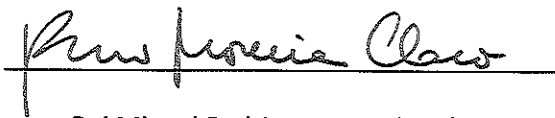
- a) Valoração da Experiência Profissional;
- b) Valoração da Formação Profissional.

Considerando ainda o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de pessoas com deficiência, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

O recrutamento é sempre iniciado pelos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público previamente constituída, aprovados em todos os métodos de seleção, por forma a dar cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, na sua redação atual.

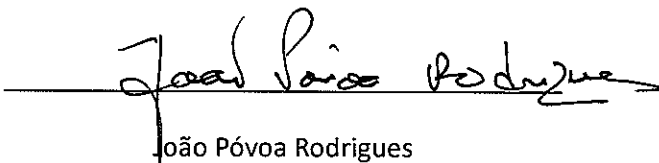
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente,

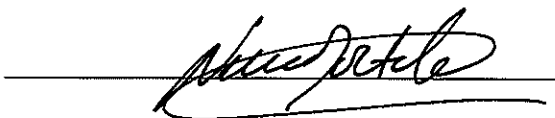


Rui Miguel Rodrigues Moreira Claro

Vogais,



João Póvoa Rodrigues



Nuno Manuel Portela de Almeida e Conceição