



ATA N.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS A ADOTAR NA CLASSIFICAÇÃO DOS CANDIDATOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA OCUPAÇÃO DE QUINZE POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE CANTONEIRO DE LIMPEZA

-----Ao vigésimo primeiro dia do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe referido, constituído por: Presidente – Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos; Vogais efetivos: Primeiro – Joaquim Luís Moreno Guerreiro Ponte, técnico superior; Segundo – Susana Maria Neves Vidal, técnica superior, a fim de procederem à definição dos critérios a adotar na classificação dos candidatos ao procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para ocupação de quinze postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, na área funcional de cantoneiro de limpeza.-----

-----Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento serão os previstos no artigo trigésimo sexto da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei número trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho conjugado com os artigos quinto e sexto da Portaria número cento e vinte e cinco traço A barra dois mil e dezanove, de trinta de abril, designadamente a Avaliação Curricular, como método de seleção obrigatório e a Entrevista profissional de seleção, como método de seleção facultativo.-----

-----**Avaliação curricular (AC)**- visa analisar a qualificação dos candidatos de acordo com o posto de trabalho a que se candidata, designadamente, a habilitação académica, o percurso profissional com relevância da experiência adquirida, a formação profissional realizada e a avaliação de desempenho.-----

-----**Habilitação Académica (HA)**- Ao nível deste critério, tendo em conta a característica das funções a desempenhar e a escolaridade que para elas é legalmente exigida (escolaridade obrigatória). Os fatores a considerar e as ponderações a atribuir na avaliação curricular são os seguintes: Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade da habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, que será valorada da seguinte



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

forma: Habilitação mínima exigida — dezoito Valores; Habilitação superior à exigida para candidatura — vinte Valores.-----

-----A este primeiro critério será aplicado um coeficiente de ponderação de dez por cento.-----

-----**Formação profissional (FP)**, onde se pondera a formação profissional relevante para as tarefas a exercer, que será valorada da seguinte forma: Sem formação profissional — dez Valores; Até vinte e cinco horas de formação — doze Valores; Entre vinte e seis e cinquenta horas de formação — catorze Valores; Entre cinquenta e uma e cem horas de formação — dezasseis Valores; Entre cento e uma e duzentas horas de formação — dezoito Valores; Mais de duzentas horas de formação — vinte Valores.-----

-----A este segundo critério será aplicado um coeficiente de ponderação de vinte por cento.-----

-----**A experiência profissional (EP)**, onde se avalia o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, dos postos de trabalho a que se candidatam, e que será valorada da seguinte forma: Sem experiência — dez Valores; Experiência inferior a um ano — onze Valores; Experiência igual ou superior a um ano e inferior a dois anos — doze Valores; Experiência igual ou superior a dois anos e inferior a cinco anos — treze Valores; Experiência igual ou superior a cinco anos e inferior a sete anos — catorze Valores; Experiência igual ou superior a sete anos e inferior a dez anos — dezasseis Valores; Experiência igual ou superior a dez anos e inferior a quinze anos — dezoito Valores; Com experiência superior a quinze anos — vinte Valores.-----

-----A este terceiro critério será aplicado um coeficiente de ponderação de sessenta por cento.-----

-----**A avaliação de desempenho (AD)**, onde se pondera a avaliação relativa ao último período (ciclo de avaliação), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à dos postos de trabalho a ocupar e será valorada da seguinte forma: Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre um e um virgula novecentos e noventa e nove — oito Valores; Sem avaliação de desempenho — dez Valores; Desempenho adequado com menção quantitativa entre dois e três virgula novecentos e noventa e nove — doze Valores; Desempenho relevante com menção quantitativa entre quatro e cinco — dezasseis Valores; Desempenho excelente — vinte Valores. Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, serão atribuídos dez valores.-----

-----A este quarto critério será aplicado um coeficiente de ponderação de dez por cento.-----



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

-----Na avaliação curricular aplica-se a seguinte fórmula:

----- $AC = (HA*10\% + FP*20\% + EP*60\% + AD*10\%)$ -----

-----**Entrevista profissional de seleção (EPS)** – visa avaliar, de 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: A – Perfil para a função; B – Motivação e interesse para a função; C – Competência comunicacional; D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico; De acordo com a seguinte escala: Elevado - vinte valores; Bom - dezasseis valores; Suficiente - doze valores; Reduzido - oito valores; Insuficiente - quatro valores.-----

-----Na entrevista profissional de seleção aplica-se a seguinte fórmula:-----

----- $EPS = (A+B+C+D)/4$.-----

-----O júri mais deliberou que a **ordenação final (OF)** resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas no método de seleção acima definido, traduzidos numa escala de zero a vinte valores, que serão arredondados até às centésimas, aplicando a seguinte fórmula:-----

----- $OF = AC (70\% + EPS (30\%))$ -----

-----O júri mais deliberou que em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo vigésimo sétimo da Portaria número cento e vinte e cinco traço A barra dois mil e dezanove, de trinta de abril.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo. -----