

ATA n.º 1

Em 25/05/2021 reuniu, em videoconferência, o Júri designado no âmbito do procedimento concursal comum para a constituição de uma reserva de recrutamento para contratação de Assistentes Operacionais, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

O Presidente do Júri informou que a reunião tem como ordem de trabalhos a fixação dos parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção:

Prova Teórico-Prática de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o art.º 6º da citada Portaria, **pelos métodos de seleção facultativos Entrevista Profissional de Seleção e Exame Médico**.

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos detentores de contrato e trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ou a termo resolutivo que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova Teórico-Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

C) Entrevista Profissional de Seleção e Exame Médico – para todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção anteriores.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos acima abrangidos pela alínea A) podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Teórico-Prática de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A, de 30 de abril, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

Prova Teórico-Prática 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. Será de natureza teórico-prática, individual e terá a duração máxima de 50 minutos, com o objetivo de avaliar a

experiência profissional. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Serão avaliados os seguintes parâmetros:

- princípios de manuseamento de máquinas móveis, equipamentos e/ou ferramentas (uso, agilidade e práticas demonstradas na sua utilização);
- conhecimento de utilização segura dos veículos, máquinas, equipamentos e ferramentas;
- perícia operacional demonstrada numa linha de triagem (sequencial e/ou contínua) com a separação de diferentes materiais;
- cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho aplicáveis às diferentes tarefas;

Bibliografia:

Bibliografia necessária para a preparação da prova teórico-prática:

<https://www.lipor.pt/pt/perguntas-frequentes/o-poligrafo-da-reciclagem/>

https://www.isastur.com/external/seguridad/data/pt/2/2_10_1_2.htm

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/SinalizacaoSeguranca/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/SinalizacaoSeguranca/Paginas/default.aspx)

<https://www.zonaverde.pt/site/10-regras-ouro-seguranca-no-local-trabalho/>

Avaliação Curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP) / 3$

Avaliação Curricular - Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica com 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 34.º da LTFP.	20 valores

Avaliação Curricular - Formação Profissional: o júri só irá considerar formação profissional relevante para o desempenho de funções públicas e para o posto de trabalho a preencher, realizadas **nos últimos 10 anos** com referência à data da publicitação do aviso de abertura do presente procedimento concursal.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a 30 horas.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Ações de formação até a 20 horas	12 valores
Ações de formação entre 21 a 60 horas	16 valores
Ações de formação com duração total superior a 61 horas	20 valores

Avaliação Curricular - Experiência Profissional: neste fator pretende-se avaliar experiência dos candidatos relevante para o posto de trabalho em causa. Assim, será considerada a experiência profissional com referência à data da publicitação do aviso de abertura do presente procedimento concursal, desde que devidamente comprovada através da apresentação de documento(s) emitido(s) pela(s) respetiva(s) entidade(s) com indicação da data de início e, se aplicável, à data de cessação de funções.

Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10 valores
Experiência > 0 e < 4 anos	14 valores
Experiência \geq 4 e < 7 anos	16 valores
Experiência \geq 7 e < 10 anos	18 valores
Experiência \geq 10	20 valores

O júri só irá considerar experiência profissional devidamente comprovada através da apresentação de documento(s) emitido(s) pela(s) respetiva(s) entidade(s) com indicação da data de início e, se aplicável, a data de cessação de funções.

Avaliação Psicológica (AP):

Visa 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica realizado por entidade competente na área. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado - 20 valores

Bom - 16 valores

Suficiente - 12 valores

Reduzido - 8 valores

Insuficiente - 4 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, desta entrevista são as seguintes:

1. Realização e Orientação para Resultados;
2. Orientação para o Serviço Público;
3. Adaptação e Melhoria Contínua;
4. Inovação e Qualidade;
5. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
6. Orientação para a Segurança.

A EAC será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado - 20 valores

Bom - 16 valores

Suficiente - 12 valores

Reduzido - 8 valores

Insuficiente - 4 valores

Entrevista Profissional de Seleção:

Mais deliberou o júri que o método facultativo de Entrevista Profissional de Seleção será aplicado a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatória referidos e que por eles não tenham sido excluídos.

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. A grelha de avaliação consta em anexo a esta Ata e da qual faz parte integrante.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação 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:

- Motivação Profissional (MP);
- Conhecimentos Profissionais (CP);
- Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso (CECD);
- Valorização e Atualização Profissional (VAP).

É de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = (MP + CP + CECD + VAP) / 4$$

Exame Médico:

Visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função, sendo avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, respetivamente, conforme art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (PTPC \times 50\% + AP \times 25\% + EPS \times 25\%)$$

ou

$$CF = (AC \times 50\% + EAC \times 25\% + EPS \times 25\%)$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PTP - Prova Prática de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EM - Exame Médico

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: **“Conhecimentos Profissionais”**.

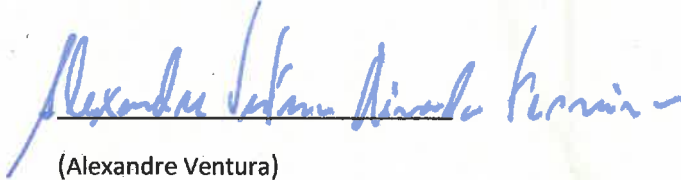
2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: **“Motivação Profissional”**.

3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: **“Valorização e Atualização Profissional”**.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de março, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri:

O Presidente do Júri,



(Alexandre Ventura)

1.º Vogal Efetivo



(Hélder Marques)

2.º Vogal Efetivo



(Cláudia Pacheco)

Parâmetros de Avaliação – Entrevista Profissional de Seleção

		Serão consideradas as motivações, profissionais e outras, dos candidatos, face às exigências do posto de trabalho que se candidata, bem como a sua iniciativa, dinamismo e capacidade de ultrapassar os seus próprios problemas para se dedicar a uma tarefa, e a responsabilidade do posto de trabalho que exerce, a nível individual ou em trabalho de equipa, manifestada pelo sentido de disponibilidade, capacidade de julgar, de coordenar e de disciplinar.		
Motivação Profissional		Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Elevado	20 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Demonstração inequívoca de elevados interesses e gostos, bem polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, elevado espírito de iniciativa e sentido das responsabilidades. Posse inequívoca de elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando múltiplos pelo posto de trabalho a concurso.	Demonstração de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional demonstrando interesses lógicos pelo posto de trabalho a concurso.	Demonstração de interesses e gostos polarizados, escolha de objetivos e meios adequados, bom espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e das responsabilidades. Posse de boa direção e intensidade vocacional demonstrando interesse aceitável pelo posto de trabalho a concurso.	Demonstração inequívoca de interesses e gostos pouco polarizados, escolha deficiente de objetivos e meios adequados, deficiente espírito de iniciativa e alguma disponibilidade para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de insuficiente direção e intensidade vocacional demonstrando pouco interesse pelo posto de trabalho a concurso.	Demonstração inequívoca de interesses e gostos mal polarizados, incapacidade para escolha de objetivos e meios adequados. Inexistência de iniciativa e de disponibilidade total para a resolução das tarefas rotineiras. Posse de inequívoca desmotivação e interesse pelo posto de trabalho a concurso.
Conhecimentos Profissionais		Considera e pondera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao concurso e a sua utilidade para o exercício do posto de trabalho a que concorre, nomeadamente no que concerne aos conhecimentos adquiridos para as funções a concurso.		
Elevado	20 valores	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.	Revela variedade e profundidade de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho.	Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.	Revela alguma experiência não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.	Revela experiência pouco variada e não aprofundada, conjugada com poucos conhecimentos profissionais úteis para as funções a exercer, permitindo prognosticar deficiente capacidade de adaptação ao trabalho.



Análise e pondera à sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal.			
Capacidade de Expressão e Concisão no Discurso		Suficiente	Insuficiente
Elevado	Bom	12 valores	4 valores
20 valores	16 valores	8 valores	4 valores
Elevada qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de vocabulário rico, de transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	Muito boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através da utilização de bom e rigoroso vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	Boa qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através de vocabulário corrente, da transmissão relativamente clara de um ponto de vista e de razoável capacidade de articulação das ideias em exposição.	Fraca qualidade de expressão e de fluência verbais manifestadas através de vocabulário corrente, confusa de um ponto de vista e de deficiente capacidade de articulação das ideias em exposição.
			Deficiente qualidade de expressão e de fluências verbais manifestadas através de vocabulário muito pobre, de dificuldade clara na transmissão de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.

Análise e perspectiva a atualização e desenvolvimento pessoal na autopromoção.			
Valorização e Atualização Profissional		Suficiente	Insuficiente
Elevado	Bom	12 valores	4 valores
20 valores	16 valores	8 valores	4 valores
Demonstra elevada preocupação com a valorização pessoal e profissional promovendo regularmente a participação em ações de formação e revela elevado interesse em adquirir habilitações superiores à detida.	Demonstra grande preocupação com a valorização pessoal e profissional promovendo regularmente a participação em ações de formação e revela grande interesse em adquirir habilitações superiores à detida.	Demonstra preocupação com a valorização pessoal e profissional promovendo a participação em ações de formação e revela algum interesse em adquirir habilitações superiores à detida.	Demonstra pouca preocupação com a valorização pessoal e profissional, não participa em ações de formação e não apresenta interesse em adquirir habilitações superiores à detida.
			Não demonstra preocupação com a valorização pessoal e profissional, não participa em ações de formação e não apresenta interesse em adquirir habilitações superiores à detida.