



ATA Nº 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESEWRVA DE RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE PEDREIRO

Ao décimo dia do mês de maio do ano dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, nas instalações do Departamento de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Sr. Vereador do Departamento de Recursos Humanos de 28 de abril de 2021, na proposta de abertura do concurso (Informação n.º 89/DGRH/APG/CS-PO, de 23 de abril de 2021).

Presentes:

Presidente:

Eng.ª Lucília da Conceição Caetano da Silva Reis, Chefe da Divisão de Habitação.

Vogais:

Eng. Luís Manuel Braz Costa Lopes, Chefe da Divisão de Infraestruturas;

Dra. Carmen Anjos Pereira da Silva, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e valoração de cada método.
 - 1.1. Métodos obrigatórios
 - 1.1.1. Prova de Conhecimentos
 - 1.1.2. Avaliação Curricular
 - 1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências
 - 1.1.4. Avaliação Psicológica.
 - 1.2. Métodos facultativos
 - 1.2.1. Entrevista Profissional de Seleção
 - 1.2.2. Exame Médico
 - 1.3. Sistema da classificação final.
2. Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final.

1 - Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1. Métodos obrigatórios

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a)** Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
- b)** Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;
- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

Relativamente ao ponto 1.1. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.1.1. – Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, será individual, terá a duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre o seguinte programa:

- Executar aproximadamente 1m² de parede de tijolo assente a ½ vez, utilizando os EPI's (equipamento de proteção individual) adequados;
- Verificar desempeno e verticalidade das superfícies;
- Executar ½ fio.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte após a sua realização.

Na prova de conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.2. Avaliação Curricular.

A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:

- a) *Habilitação Académica* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
- b) *Formação Profissional*, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos e desde que devidamente comprovadas;
- c) *Experiência Profissional*, onde se pondera o desempenho efetivo das funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho idêntico ao do concursado e o grau da complexidade da mesma.
- d) *Avaliação do desempenho*, relativa ao último período não superior a 3 ciclos avaliativos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Aos candidatos admitidos, nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1. será aplicada a seguinte fórmula de cálculo:

$$\text{AC} = 10\% \text{ HA} + 35\% \text{ FP} + 45\% \text{ EP} + 10\% \text{ AD}$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação do Desempenho

Assim sendo, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

À avaliação do fator **HA** corresponderá a seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 17 valores;
- Nível habilitacional superior, em dois graus, ao exigido para integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A valoração do fator **FP** assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 3 anos.

A valoração do fator **FP** terá expressão na escala de 8 a 20 valores consoante a duração total de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos, de acordo com a seguinte grelha:

| Duração | Valoração |
|------------------------------|------------|
| Inferior a 3 horas | 8 valores |
| De 3 a 7 horas | 12 valores |
| De 8 a 14 horas | 16 valores |
| Igual ou superior a 15 horas | 20 valores |

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

A valoração da **EP** resultará da classificação dos elementos constantes do *curriculum* relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho concursado, através dos seguintes subfatores:

Tempo de serviço – será ponderada a duração do exercício das funções na categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades inerentes às do posto de trabalho concursado;

Complexidade – será ponderada a adequação da natureza das funções e das atividades constantes no *curriculum* da candidatura.

A classificação do fator experiência profissional será calculada através da seguinte fórmula:

$$\mathbf{EP= 50\% TS + 50\% C}$$

Sendo:

EP – Valor do fator experiência profissional

TS – Tempo de serviço

C – Complexidade

A avaliação do subfator Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses completos, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

| Meses | Classificação |
|---------|---------------|
| 0 a 2 | 6,50 valores |
| 3 a 5 | 7,25 valores |
| 6 a 8 | 8,00 valores |
| 9 a 11 | 8,75 valores |
| 12 a 14 | 9,50 valores |
| 15 a 17 | 10,25 valores |
| 18 a 20 | 11,00 valores |
| 21 a 23 | 11,75 valores |
| 24 a 26 | 12,50 valores |
| 27 a 29 | 13,25 valores |
| 30 a 32 | 14,00 valores |
| 33 a 35 | 14,75 valores |

| Meses | Classificação |
|------------|---------------|
| 36 a 38 | 15,50 valores |
| 39 a 41 | 16,25 valores |
| 42 a 44 | 17,00 valores |
| 45 a 47 | 17,75 valores |
| 48 a 50 | 18,50 valores |
| 51 a 53 | 19,25 valores |
| 54 ou mais | 20,00 valores |

Quanto à avaliação do subfator Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do *curriculum* da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

| Complexidade | Classificação |
|--|---------------|
| A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma. | 8 valores |
| A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado. | 12 valores |
| Os elementos curriculares são claros na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho. | 16 valores |
| Constam do <i>curriculum</i> os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho. | 20 valores |

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média de avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativos aos últimos 3 ciclos avaliativos.

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A expressão quantitativa da escala do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 4 a 20 valores:

| Escala do SIADAP | Valoração |
|------------------|------------|
| 1,000 – 1,499 | 4 valores |
| 1,500 – 1,999 | 8 valores |
| 2,000 – 3,999 | 12 valores |
| 4,000 – 4,499 | 16 valores |
| 4,500 – 5,000 | 20 valores |

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

1.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I da presente Ata.

Deliberou o júri por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Divisão de Gestão de Recursos Humanos titulares de formação adequada para o efeito.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá duração mínima de 45 minutos e não excederá os 90 minutos.

O guião da entrevista de avaliação de competências será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

1.1.4. Avaliação Psicológica

No que diz respeito à avaliação psicológica, deliberou o júri, por unanimidade que a sua preparação e aplicação será efetuada pelos técnicos da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Apoio Psicossocial, titulares de formação adequada para o efeito.

A aplicação deste método visará avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos face ao Perfil Profissional/Competências pretendido, que consta no Anexo I da presente ata.

A avaliação psicológica terá uma única fase – aplicação de testes, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

1.2. Métodos facultativos

Relativamente ao ponto 1.2. da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1.2.1. – Entrevista Profissional de Seleção

O Método facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliado na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

| Fator da avaliação | | Assunto a abordar |
|---------------------------|--------------------------------------|---|
| <i>F1</i> | Motivação e Interesses Profissionais | Ponderará os motivos da candidatura e expetativas profissionais. |
| <i>F2</i> | Relacionamento interpessoal | Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho |
| <i>F3</i> | Capacidade de comunicação | Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal. |

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

Motivação e interesses profissionais

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|------------------|---|
| 4,00 | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 8,00 | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 12,00 | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 16,00 | Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |
| 20,00 | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado. |

Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|------------------|---|
| 4,00 | Manifestou fraca compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8,00 | Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12,00 | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|--------------|---|
| 16,00 | Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20,00 | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal. |

Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|--------------|---|
| 4,00 | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8,00 | Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12,00 | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16,00 | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20,00 | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

A valoração da EPS será calculada através da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \underline{\text{F1+F2+F3}}$$

3

Sendo:

EPS – Entrevista profissional de seleção

F1, F2, F3 – Avaliação de cada um dos fatores de avaliação

1.2.2. – Exame Médico

O método facultativo Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, que constam no Anexo II da presente ata.

1.3. Sistema da classificação final

A valoração final será calculada através da média ponderada, sendo que a ponderação de cada método terá a seguinte expressão:

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:

Avaliação Curricular – 40%;
Entrevista de Avaliação de Competências – 30%;
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1

Prova de Conhecimentos – 40%;
Avaliação Psicológica – 30%;
Entrevista Profissional de Seleção – 30%.

Assim, a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:

$$\mathbf{CF=70\%MO + 30\%EPS}$$

Sendo:

CF – Classificação Final;
MO – Métodos Obrigatórios;
EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo supramencionado, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os

candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não apto” num dos métodos.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri por unanimidade que os candidatos que faltem a qualquer um dos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

Conforme disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção serão aplicados num único momento, podendo optar-se pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada.

No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

2 – Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - “Capacidade de Comunicação”;
- 4.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - “Relacionamento Interpessoal”;
- 5.º - Candidato com a melhor classificação obtida no Parâmetro da avaliação da EPS - “Motivação e Interesses Profissionais”;
- 6.º - Candidato residente no município de Loures;
- 7.º - Ordenação alfabética pelo nome completo dos candidatos.

Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de Abertura deste procedimento concursal.

Não havendo mais assuntos a considerar foi encerrada a reunião.

O JÚRI

(Lucília Reis)

(Luís Lopes)

(Carmen Silva)