

ATA N.º 1

Em **06/05/2024** reuniu, na Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de **contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento de **10 postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Operacional** da área funcional **Cuidados de Saúde Primário - Ref.ª 2024-41**, autorizado por despacho de 03/04/2024 da Senhora Vereadora do Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos, Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

Presidente: Sílvia Andrea Pereira da Cunha, Diretora de Departamento.

Vogais efetivos: Cristina Manuel Ferreira Ribeiro Dias, Técnico Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Sílvia Rafaela Pinto Ribeiro, Técnico Superior.

Vogais suplentes: Márcia da Silva Mina, Técnico Superior, e Luzia Margarida Mendes da Silva Cochicho, Técnico Superior.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: *"Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, e com graus de complexidade variável, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, designadamente: condução de viaturas; recepção e encaminhamento de chamadas telefónicas; funções de vigilância, manutenção, apoio e distribuição de expediente; funções de auxiliar de acção médica, alimentação e tratamento de roupa; e limpeza e higienização dos espaços, instalações e equipamento, assumindo responsabilidade e a correta utilização dos equipamentos sob sua guarda."*

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro – Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP¹, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova Prática de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, complementados pelo método de seleção **Exame Médico** nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de seleção **Exame Médico** – para os candidatos 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

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto, consulte o nosso site em <https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade> ou envie um email para rgpd@cm-porto.pt.

requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Prática de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção **Exame Médico** – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **100 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo - Prova Prática de Conhecimentos

Visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método de seleção será de natureza prática e realizado individualmente, tendo a duração de 30 minutos, de acordo com os critérios de avaliação da Grelha de Avaliação da Prova Prática De Conhecimentos (Anexo A). Tem como objetivo avaliar o nível de conhecimentos referentes a: *verificação e condução de veículos (este requer a posse de carta de condução, há pelo menos um ano, de viaturas correspondentes à categoria B, sob pena de ficarem excluídos ao método caso não sejam detentores da mesma ou não apresentem o documento no momento da avaliação do método de seleção), bem como a distribuição de expediente e limpeza e higienização dos equipamento, assumindo responsabilidade e a correta utilização dos equipamentos sob sua guarda.*

Os critérios de avaliação da Prova Prática de Conhecimentos são os constantes no Anexo A Grelha de Avaliação da Prova Prática De Conhecimentos, fazendo parte integrante da presente Ata. O presente método será expresso numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Terceiro - Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do

desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2*EP) / 4$$

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição da habilitação exigida, por formação e/ou experiência profissional.	20 Valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos **últimos 5 anos**.

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 cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 41 horas	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional.	10 Valores
Experiência profissional <1 ano.	12 Valores
Experiência profissional ≥ 1 e <4 anos.	14 Valores
Experiência profissional ≥ 4 e <6 anos.	16 Valores
Experiência profissional ≥ 6 e <9 anos.	18 Valores
Experiência profissional ≥ 9 anos.	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto - Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F + G) / 7$$

A. Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

C. Organização e método de trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

D. Otimização de recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

E. Relacionamento interpessoal: visa avaliar a capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

F. Coordenação: visa avaliar a capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns.

G. Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

Sexto – 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*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto, consulte o nosso site em <https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade> ou envie um email para rgpd@cm-porto.pt.

Sétimo – Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF=PPC \text{ ou } OF= (70AC+30EAC) /100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PPC - Prova Prática de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Oitavo – Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da Prova Prática de Conhecimentos "Prova de Condução";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da Prova Prática de Conhecimentos "Qualidade do trabalho efetuado";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da Prova Prática de Conhecimentos "Higiene e Segurança no manuseamento e acondicionamento do material";
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da Prova Prática de Conhecimentos "Tempo de execução";
- 5.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência da Entrevista de Avaliação de Competências "Conhecimentos e experiência".
- 6.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência da Entrevista de Avaliação de Competências "Realização e orientação para resultados".
- 7º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Nono – Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Décimo - Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento da Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção da Câmara Municipal do Porto.

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 júri,

Anexo A – Grelha de Avaliação da Prova De Conhecimentos Prática

A. Verificação das condições da viatura – ponderação 15%

Designação	Intervalo de avaliação
Má preparação, em que o candidato não foi capaz de verificar as condições necessárias para garantir o início da marcha com segurança.	0-5
Fraca preparação, em que o candidato é capaz de verificar, de forma rudimentar, as condições necessárias para garantir o início da marcha com segurança.	6-9
Adequada preparação, em que o candidato foi capaz de verificar as condições necessárias para garantir o início da marcha com segurança, apesar de necessitar de alguma orientação.	10-13
Boa preparação, em que o candidato foi capaz de verificar, de forma correta, as condições necessárias para garantir o início da marcha com segurança.	14-17
Excelente preparação, em que o candidato foi capaz de verificar, de forma correta e autónoma, as condições necessárias para garantir o início da marcha com segurança.	18-20

B. Prova de Condução - ponderação 30%

Designação	Intervalo de avaliação
Não foi capaz de executar as manobras solicitadas durante a prova de condução.	0-5
Foi capaz de executar, de forma muito as manobras solicitadas durante a prova de condução, ainda que com alguns erros.	6-9
Foi capaz de executar as manobras solicitadas durante a prova de condução, tendo apenas duas das manobras sido cometida de forma incorreta.	10-13
Foi capaz de executar as manobras solicitadas durante a prova de condução, tendo apenas uma dessas manobras sido cometida de forma incorreta.	14-17
Foi capaz de executar as manobras solicitadas durante a prova de condução, de forma correta e sem erros.	18-20

C. Higiene e Segurança no manuseamento e acondicionamento do material - ponderação 15%

Designação	Intervalo de avaliação
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança no manuseamento e acondicionamento de material associado à prestação de cuidados de saúde.	0-5
Conhece de forma rudimentar as normas de segurança no manuseamento e acondicionamento de material associado à prestação de cuidados de saúde necessitando de orientação.	6-9
Conhece e põe em prática as normas de segurança no manuseamento e acondicionamento de material associado à prestação de cuidados de saúde, apesar de necessitar de alguma orientação.	10-13
Conhece e põe em prática, de forma diligente, as normas de segurança no manuseamento e acondicionamento de material associado à prestação de cuidados de saúde.	14-17
Conhece e põe em prática, de forma diligente e autónoma, as normas de segurança no manuseamento e acondicionamento de material associado à prestação de cuidados de saúde.	18-20

D. Qualidade do trabalho efetuado - ponderação 30%

Designação	Intervalo de avaliação
Trabalho executado com erros e defeitos graves	0-5
Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção	6-9
Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento.	10-13
Trabalho bem executado sem erros ou defeitos.	14-17
Excelente trabalho executado.	18-20

E. Tempo de execução – ponderação 10%

Designação	Intervalo de avaliação
Muito lento	0-5
Lento	6-9
Executado em tempo útil	10-13
Rápido	14-17
Grande rapidez	18-20

$$\text{Resultado Final} = (15A+30B+15C+30D+10E) / 100$$