Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização
Rua do Bolhão, nº 192
4000-111 Porto
T. +351 222 097 200

ATA N.º 1

Em **02/11/2023** 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 **4 postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Operacional** da área funcional **Conservação e Gestão de Frota - Ref.ª 2023-127**, autorizado por despacho de 30/10/2023 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: Liliana Celeste Roriz Leiras Ferreira, Chefe de Divisão.
Vogais Efetivos: Paulo Samuel Paixão Spínola, Técnico Superior que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Andreia da Conceição Marques Gomes, Técnico Superior.
Vogais Suplentes: Marcelo Carlos Fonseca de Oliveira, Encarregado Operacional e Débora Mónica de Almeida Regadas, 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, na área de atuação da respetiva unidade orgânica, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviço, podendo comportar esforço físico, nomeadamente remoção de resíduos urbanos; remoção de resíduos de grandes dimensões e entulhos; limpeza coerciva de terrenos baldios, de habitações desocupadas e habitações insalubres; Projeto "Porto Cidade sem Droga"; condução e manutenção de viaturas ligeiras; viaturas pesadas de mercadorias, viaturas pesadas de passageiros e de transporte coletivo de crianças; manutenção de infraestruturas em espaços verdes e manutenção da frota (e equipamentos) municipais".*

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 LTFP[1], 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

[1] Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade.

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. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova 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 caráter 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 **75 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

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 prática, individual e terá a duração máxima de 30 minutos, com o objetivo de avaliar a experiência profissional, qualidade, higiene e segurança de trabalho de condução/manipulação de veículos/equipamentos ou ferramentas, através de: condução de viaturas, manipulação de máquinas e equipamentos; forma como se manipulam máquinas, equipamentos ou ferramentas – uso, agilidade e práticas demonstradas na sua utilização; perícia e forma sequencial das operações e da utilização dos recursos; cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho aplicáveis as diferentes tarefas; preocupação na utilização segura dos veículos, máquinas, equipamentos e ferramentas; intervenções em mobiliário urbano (simulação), identificação e manuseamento em equipamentos de apoio a intervenções em espaços verdes (mecânica, serralharia, carpintaria, entre outras especialidades); capacidade de resposta a execução das operações e trabalhos de forma resolutiva.

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 + 2EP) / 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
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 e 20 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 30 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 e 40 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 e 50 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 51 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 < 1 ano.	12 valores
Experiência ≥ 1 e < 2 anos.	14 valores
Experiência ≥ 2 e < 4 anos.	16 valores
Experiência ≥ 4 e < 6 anos.	18 valores
Experiência ≥ 6 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 ou 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 ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade.

EAC = (20A+ 20B+ 20C+ 15D+ 15E+ 10F) /100

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

B. Organização e método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

C. Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

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

E. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

F. Conhecimentos especializados e experiência: 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.

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 *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/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC (Anexo A): *Qualidade do trabalho efetuado*;
2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC (Anexo A): *Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas*;
3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC (Anexo A): *Preparação da tarefa a desempenhar*;
4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC (Anexo A): *Higiene e Segurança no trabalho.*

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,

Assinado por: **LILIANA CELESTE RORIZ LEIRAS FERREIRA**
Num. de Identificação: 11727934
Data: 2023.11.02 18:12:51+00'00'

Assinado por: **Paulo Samuel Paixão Spínola**
Num. de Identificação: 13089397
Data: 2023.11.03 08:52:29+00'00'
CHAVE MÓVEL

Assinado por: **ANDREIA DA CONCEIÇÃO MARQUES GOMES**

Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização
Rua do Bolhão, nº 192
4000-111 Porto
T. +351 222 097 200

Anexo A – Grelha de Avaliação da Prova Prática De Conhecimentos

A. Preparação da tarefa a desempenhar – ponderação 25%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Má preparação.	0-5	
Fraca preparação.	6-9	
Adequada preparação.	10-13	
Boa preparação.	14-17	
Excelente preparação.	18-20	

B. Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas - ponderação 30%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Manipulação incorreta.	0-5	
Deficiente manipulação.	6-9	
Manipulação adequada com prática de utilização.	10-13	
Boa manipulação e prática de utilização.	14-17	
Excelente manipulação.	18-20	

C. Higiene e Segurança no trabalho - ponderação 10%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança.	0-5	
Usou incorretamente os EPI'S.	6-9	
Usou corretamente os EPI'S, mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança.	10-13	
Usou corretamente os EPI'S e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST.	14-17	
Usou corretamente os EPI'S e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área.	18-20	

D. Qualidade do trabalho efetuado - ponderação 30%

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
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 5%

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

Resultado Final = (25A+30B+10C+30D+5E) /100

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade.