

ATA N.º 1

Em **17/10/2024** 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 **8 postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Operacional** da área funcional **Preparação e Aplicação de Mistura de Betuminosas - Ref.ª 2024-70**, autorizado por despacho de 17/07/2024 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: Zita Maria da Cunha Torres, Chefe de Divisão.

Vogais efetivos: Pedro Miguel Ribeiro de Sousa, Técnico Superior, que substitui a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Helena Mafalda de Jesus Cardoso, Técnica Superior.

Vogais suplentes: Manuel Paulo Caetano Monteiro, Assistente Técnico e Adriano Paulo Moreira da Silva, Encarregado Operacional.

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 dos postos de trabalho com a seguinte caracterização: *"Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de espaço público, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, preparação e aplicação de mistura de betuminosas em obra no espaço público."*

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**, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham 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.

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>.

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 **50 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, 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), com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes a: *“execução de escavação para abertura de caixa, regularização e compactação do fundo de caixa; preparação de argamassa para assentamento de pavimento e fixação de sinalização; execução de pavimento em cubo de granito 11x11x11cm (calçada); execução de pavimento em microcubo de calcário/basalto ou granito com 5x5x5cm; execução de pavimento de passeios em betonilha esquadrelada”*.

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
Possibilidade de substituição da escolaridade obrigatória 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 obtida 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 comprovada, 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	Valoração
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 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 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.

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.

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>.

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 na competência "Otimização de recursos";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Organização e método de trabalho";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Realização e orientação para resultados".
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Coordenação".
- 5.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Responsabilidade e compromisso com o serviço".
- 6.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Nono – Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º2 do art.º 3.º do D.L. n.º29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, que se enquadrem nas circunstâncias e situações descritas no n.º1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio sem prejuízo do disposto no n.º2 do artigo 4.º do mesmo Decreto-lei.

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. Preparação da tarefa a desempenhar – ponderação 25%

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

$$\text{Resultado Final} = (25A+30B+10C+30D+5E) / 100$$