

## ATA N.º 1

Em **10/01/2022** reuniu, por videoconferência, 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 **14 postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Operacional** da área funcional **Intervenção em Áreas Verdes e Zonas Específicas - Ref.ª 2022-9**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 29/12/2021 da Senhora Vereadora do Pelouro da Educação, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

**Presidente:** Teresa Gabriela Marques Leite, Diretora de Departamento.

**Vogais Efetivos:** Liliana Celeste Roriz Leiras Ferreira, Chefe de Divisão que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, Paulo Manuel da Purificação Pinto, Encarregado Operacional, César Filipe Ferreira Eusébio, Encarregado Operacional e Débora Mónica de Almeida Regadas, Técnico Superior.

**Vogais Suplentes:** Marta Sofia Maia Martins, Técnico Superior e Andreia da Conceição Marques Gomes, 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, para a ocupação dos posto(s) de trabalho identificados em epígrafe, 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 serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente, remoção de resíduos urbanos; remoção de resíduos de grandes dimensões e entulhos; corte de vegetação densa; limpeza coerciva de terrenos baldios, de habitações desocupadas e habitações insalubres; Projeto “Porto Cidade sem Droga.”.*

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

### **Primeiro: Métodos de Seleção e utilização Faseada**

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o n.º 1 do 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**, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o art.º 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo **Exame Médico**.

**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 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 de Conhecimentos e Avaliação Psicológica** – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova 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 todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **210 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 o nível de conhecimentos referentes a: Preparar o terreno e colaborar, sob orientação, na instalação e/ou conservação de espaços verdes e terrenos; Cava em terreno; Identificação de material de rega; Sementeira de prado; Corte de vegetação com máquina apeada e/ou moto roçadora e/ou trator; Plantação de árvores; Identificação e manuseamento de equipamentos de proteção individual para todos os trabalhos descritos anteriormente, bem como para trabalhos em altura ou planos inclinados (simulação); Identificação e manuseamento das várias ferramentas, máquinas e equipamentos necessários para os trabalhos descritos anteriormente; Remoção de resíduos e entulhos (incluindo projeto “Porto Cidade sem Droga) comportando esforço físico (simulação); cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho aplicáveis as diferentes tarefas; capacidade de resposta a execução das operações e trabalhos de forma resolutiva.

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

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

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão ponderadas até ao limite de 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

A **Formação Profissional** visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

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 cinco dias.

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

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 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.

Quanto à **Experiência Profissional**, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades

caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. 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 profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 e < 4 anos	12 Valores
Experiência profissional ≥ 4 e < 7 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ 7 e < 10 anos	16 Valores
Experiência ≥ 10 e < 14 anos	18 Valores
Experiência ≥ 14 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 candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### **Quarto: Avaliação Psicológica**

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. 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.

#### **Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências**

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, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Realização e Orientação para resultados - competência ponderada a 20%;
2. Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 20%;
3. Relacionamento Interpessoal - competência ponderada a 20%;
4. Otimização de Recursos - competência ponderada a 20%;
5. Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 20%.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala	Classificação	Nível Classificativo
100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 99%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>
50% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
30% a 49%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 29%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

**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*, a que corresponde a classificação de 20 valores e 0 valores, respetivamente, conforme art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019.

**Sétimo:**

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:  $OF = (40PC + 30AP + 30EM) / 100$  ou  $OF = (40AC + 30EAC + 30EM) / 100$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - 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. 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 PPC: “Qualidade do trabalho efetuado”.
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “Manipulação de máquinas/equipamentos e ferramentas”.



3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PPC: “Preparação da tarefa a desempenhar”

**Oitavo:**

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.

**Nono:**

O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Gestão de Carreiras.

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 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	

Designação	Intervalo de avaliação	Observações
Usou corretamente os EPI'S, e demonstrou possuir conhecimentos e preocupação em cumprir as normas de HST.	14-17	

A. 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 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	

B. 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	

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