

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Limpeza Pública), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Obras e Serviços Urbanos

O júri do procedimento composto Maria do Céu da Silva Rebelo Nobre Franco, na qualidade de Presidente do Júri, por Carlos Roberto Marchante Espiguiinha e Ana Rosa Sousa Raposo Laranja, na qualidade de vogais efetivos, reunidos em 20/06/2024 no Edifício dos Paços do Concelho de Borba, deliberou, por unanimidade e ao abrigo dos n.ºs 2 do 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização e perfil a aplicar no procedimento, nos seguintes termos:

1. **Caracterização do posto de trabalho**, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado e em vigor: Proceder à remoção de lixos e equiparados; proceder à varredura e limpeza de ruas e sarjetas; executar a lavagem das vias públicas; proceder à remoção de lixeiras; assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.

Perfil de competências determinado como essencial: Realização e Orientação para os resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Organização e métodos de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Relacionamento interpessoal; Adaptação e melhoria contínua; Otimização de recursos; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Orientação para a segurança.

2. **Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valorização final:**

- 2.1. No **recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho** correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes (ao abrigo do n.º 2. do artigo 36º da lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua versão atual):

- a. Avaliação Curricular (AC);
- b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);



A. Lopes
De Sousa

2.1.1. A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC (50%) + EAC (50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

2.1.2. Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, ao abrigo do n.º 3, do art.º 36º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua versão atual.

2.2. No **recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1.** os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos - prática (PC),
- b. Avaliação psicológica (AP).

2.2.1. A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC (100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

2.3. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção, ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. Considera-se ainda excluído o candidato que obtenha a classificação de "não apto" na avaliação psicológica.

3. **Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:**

3.1. **Avaliação Curricular (AC):** a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

3.1.1. Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

$$AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD) \text{ sendo:}$$

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

FP - Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP - Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;

AD - Avaliação do Desempenho, relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

3.1.2. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso por prazo superior a cinco anos que substitua aquela habilitação = 10 valores

10º ano = 16 valores

11º ano = 18 valores

12º ano ou superior = 20 valores

3.1.3. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;



Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 150 horas = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

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.

3.1.4.A Experiência profissional (EP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

3.1.5. A avaliação de desempenho (AD) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa (considerando o último ciclo de avaliação obtido):

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

3.2. Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:

- **competências técnicas:** Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho;
- **competências pessoais:** Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação;
- **competências conceptuais ou Conhecimentos específicos:** conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência - 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência - 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência - 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência - 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência - 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

3.3. Prova de Conhecimentos - A prova de conhecimentos será de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, de realização individual, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- a. Perceção e compreensão da tarefa
- b. Qualidade de realização

- c. Celeridade na execução
- d. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: metodologia do serviço a levar a efeito; manuseamento dos equipamentos de forma correta e eficaz; prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa, apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física. Na prova a realizar, o candidato deve ser capaz de demonstrar:
- Conhecer e saber utilizar os Equipamentos de Proteção Individual
 - Saber quais são as tarefas da competência do operacional de limpeza urbana
 - Saber executar corretamente e compreender a importância da limpeza de sargetas e sumidouros;
 - Saber executar corretamente a tarefa de varredura manual;

3.3.1. Cada um dos parâmetros é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.3.2. A valoração da prova final resulta do somatório dos resultados nos parâmetros acima mencionados, calculados por média aritmética simples.

3.4. **Avaliação Psicológica** - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3.5. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- I. candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- II. candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- III. candidato/a com habilitação literária superior

- IV. candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

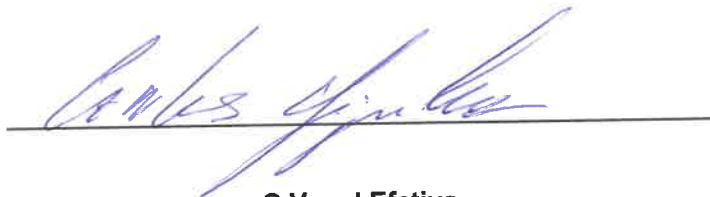
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião. Da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri.

Borba, 21/06/2024

O Presidente do Júri,



A Vogal Efetiva,



O Vogal Efetivo,

