

**Procedimento concursal para Constituição de Reserva de Recrutamento na carreira e categoria de Assistente Operacional em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado na área de Higiene, Limpeza de Edifícios e Equipamentos Públicos**

**Ata de definição de critérios de avaliação**

Aos catorze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e um, na sala de Reuniões reuniu o júri presidido por Maria João Frutuoso Melo Veiga Fernandes e vogais efetivos Elsa Marisa Martins Mendes e Catarina Festas Varela. com vista à definição dos critérios de avaliação para o referido procedimento.

Nos termos do disposto no n.º 1 a 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, conjugado com o artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes e de forma faseada:

- a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:**

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

- b) Para os restantes candidatos:**

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no formulário tipo de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional.

Assim, a ordenação final destes candidatos será feita da seguinte forma:

**Candidatos abrangidos pela alínea a)**

**OF = AC (40 %) + EAC (30 %) + EPS (30%).**

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; e

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a smaller one below it, and another one at the bottom right.

Em que: **AC= HL (20%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (20%)**

**AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR:** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a concurso, e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros da seguinte forma:

**HL – HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:** – Escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento):

4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1981;

12 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01/01/1995, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Habilitações exigidas ----- 18 valores

Habilitações superiores às exigidas ----- 20 valores

**EP – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:**

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Sem experiência	10 valores
< a 3 anos	12 valores
= ou > a 3 anos e < 6 anos	14 valores
= ou > a 6 anos e < 9 anos	16 valores
= ou > a 9 anos e < 12 anos	18 valores
= ou mais de 12 anos	20 valores

**FP – FORMAÇÃO PROFISSIONAL:**

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função realizada nos últimos 3 anos;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

**As ações de formação:** são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 e 10 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 20 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem formação	8 valores
Até 4 unidades de crédito	10 valores
Mais de 4 até 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 15,5 unidades de crédito	16 valores
Igual ou superior a 16 unidades de crédito	20 valores

#### **AD – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:**

Será ponderada a avaliação relativa aos biénios 2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020 em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

$AD = (2015/2016 + 2017/2018 + 2019/2020) / 3$

Até 3 pontos – 14 valores

De 3,01 a 3,99 pontos – 16 valores

A partir de 4 pontos – 20 valores

**EAC – 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 avaliada 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.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

**EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** — a realizar pelo júri, com a duração máxima de 20 minutos, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, entre entrevistador e

entrevistado, relacionados com o perfil de competências previamente definido e resultando a sua avaliação final numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação valorados através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores: aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre.

**Para os candidatos abrangidos pela alínea b)**

**OF = PC (35%) + AP (35%) + EPS (30%)**

Em que:

**OF** = Ordenação Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**AP** = Avaliação Psicológica;

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção;

Em que:

**PC – PROVA DE CONHECIMENTOS:**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 90m e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e versará sobre o seguinte programa:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) artigos 70º a 73º, 79º a 83º (mais mapa anexo à Lei), 126º, 131º, 132º, 133º, 134º e 135º. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (Código do Trabalho) artigo 253º. Rotulagem e sinalética de segurança de Produtos de Limpeza, Noções de Higiene e Segurança no trabalho e Primeiros Socorros.

**AP – 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.

A aplicação deste método de seleção será efetuada por técnicos especializados.

É valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**EPS – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** — a realizar pelo júri, com a duração máxima de 20 minutos, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida, entre entrevistador e entrevistado, relacionados com o perfil de competências previamente definido e resultando a sua avaliação final numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação valorados através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores: aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de

expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre.

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

o júri



Horiza Mendes

Catarina Varela