



Ata n.º 1 do júri
Reunião Prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de 2 postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de Assistente Operacional (na área da preparação, manutenção e exumação de sepulturas)

Aos vinte e um dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e um, na sala de reuniões da Divisão de Serviços Urbanos, compareceram a chefe da citada divisão, Cristina Maria Bordalo Pinto Pereira, Presidente do Júri do procedimento mencionado em epígrafe, o Encarregado Operacional, João António Mendes Moreira, 1º vogal efetivo e a Técnica Superior, Ana Rita Lopes Pardal, 2ª vogal efetiva, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Avaliação Psicológica, da Entrevista de Avaliação de Competências, da Entrevista Profissional de Seleção e do Exame Médico, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As Provas de Conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A 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.

A 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado,, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para a função.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

1) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tinham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Métodos Facultativos:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

b) Exame Médico

O método facultativo exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados no método facultativo entrevista profissional de seleção.

III) Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

As provas revestirão carácter prático e a duração de trinta minutos.

1- O programa das provas será o seguinte:

- A) Abertura de sepulturas
- B) Abaulamento de sepulturas
- C) Lavagem de ossadas

Cada um dos três fatores de apreciação será classificado da forma que se segue:

Níveis		Valores
1º nível	Desempenho com defeitos e erros graves muito frequentes	0/5
2º nível	Desempenho com erros e defeitos frequentes	6/9
3º nível	Desempenho que satisfaz, embora exija aperfeiçoamento	10/11
4º nível	Desempenho que satisfaz	12/13
5º nível	Desempenho que satisfaz bastante	14/15
6º nível	Bom desempenho	16/17
7º nível	Muito bom desempenho	18/19
8º nível	Excelente desempenho	20

$$\text{Classificação das provas de conhecimentos} = \frac{(Ax2) + B + (Cx2)}{5}$$

IV) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA):

- Habilitação exigida 20 valores

P
M

B. Formação Profissional (F.P)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Frequência de cursos:

- Por cada módulo de 35 horas 0,50 valores

C. Experiência Profissional (E.P)

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração.

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores/iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- * ≤ 3 anos 10 valores
- * > 3 anos ≤ 5 anos 12 valores
- * > 5 anos ≤ 10 anos 14 valores
- * > 10 anos ≤ 15 anos 16 valores
- * > 15 anos 20 valores

D. Avaliação de desempenho (A.D)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores

(Nota do último biénio classificado) x 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A \times 0,1) + (F.P. \times 0,1) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,3)$$

Sendo:

A.C. = Avaliação Curricular

H.A. = Habilitação Académica

F.P. = Formação Profissional

E.P. = Experiência Profissional

A.D = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

P
v

Será 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.

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será 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.

VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:

- Cultura geral e experiência profissional
- Gosto pelo trabalho em conjunto
- Participação na discussão de problemas
- Motivações e interesses
- Capacidade de expressão e fluência verbal

O conteúdo e avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativo de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VIII) Exame Médico

O exame Médico é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

IX) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas de Classificação Final:

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C. \times 0,25) + (E.P.S \times 0,3)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Sendo:

C.F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

