



ATA Nº1/2024

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE COIMBRA (SÉ NOVA, SANTA CRUZ, ALMEDINA E SÃO BARTOLOMEU)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA SETE POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL.

Aos vinte três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas, reuniu o Júri do presente concurso para definição do método de seleção e respetivos conteúdos, bem como o sistema de classificação final a adotar para classificar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17º e 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada por Portaria e no 36º do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes Nuno Serra e Moura Pacheco Mendes, na qualidade de Presidente do Júri, José Daniel Cardoso Vilhena Pereira da Siva e Hélio Sérgio Soares Paulino, na qualidade de Vogais efetivos.

O Júri deliberou, por unanimidade, especificar e estabelecer os subsequentes critérios aos seguintes métodos de seleção, todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:



Métodos de Seleção – Critérios Gerais

Todos os candidatos que não se encontrem a executar funções a concurso são: **Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de seleção (EPS).**

Prova de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a concurso. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A PC terá a forma oral, natureza prática e de simulação, de realização individual, executando o candidato todos os procedimentos e técnicas para a concretização das tarefas, com recurso a instrumentos manuais ou elétricos, demonstrando a sua correta utilização, bem como demonstrando conhecer os instrumentos de trabalho e equipamentos de proteção individual e de sinalização.

Na avaliação da PC serão considerados os seguintes elementos: Perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução, grau de conhecimentos técnicos demonstrados, manuseamento dos instrumentos adequados de forma correta e eficaz, prevenção e segurança na realização da tarefa, apresentação, trato, e robustez física.

Conteúdo da PC, consistirá na limpeza e manutenção de um espaço público, a definir pelo Júri do procedimento, realizando o candidato todos os procedimentos e técnicas com recurso a instrumentos manuais ou elétricos, demonstrando a sua correta utilização, bem como demonstrando conhecer os instrumentos de trabalho e equipamentos de proteção individual e de sinalização.

Duração máxima da PC – 30 minutos.

Parâmetros de avaliação da PC, a prova será classificada de acordo com os seguintes três parâmetros de avaliação:

A – qualidade da tarefa executada, que inclui a avaliação dos conhecimentos técnicos e a apresentação do resultado final;



B – escolha e manuseamento dos materiais, ferramentas e utensílios adequados à tarefa;

C – conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho, que inclui a utilização do equipamento de proteção individual e de sinalização.

Cada um dos três parâmetros será classificado numa escala de 0 a 20 valores, tendo cada um deles uma ponderação diferente para o resultado final.

Classificação da PC , será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A classificação final resulta da classificação dos parâmetros de avaliação, com a aplicação da seguinte média aritmética ponderada:

$$CPC = 0,60 A + 0,25 B + 0,15 C.$$

Em que:

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos

A = Classificação do Parâmetro A

B = Classificação do Parâmetro B

C = Classificação do Parâmetro C

Avaliação Psicológica (AP)

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 AP será realizada através de técnicas de natureza psicológica, das quais resulta uma ficha individual para cada candidato, e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.



Entrevista Profissional de seleção (EPS)

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.

Valoração final

O Resultado das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte formula:

$$CF = (0,45 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos

AP = Classificação da Avaliação Psicológica

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Método de Seleção – Critérios Específicos

Nos termos do nº2 do artigo 36º da LTFP, os candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso, ou no caso de candidatos em mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento já foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos no critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 70%

- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 30%



Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, através do curriculum vitae do candidato, os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar:

Habilitação Académica (HA) – será considerado o nível habilitacional ou nível de qualificação certificado, devidamente comprovado e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

- Escolaridade obrigatória 18 valores;
- Escolaridade superior à obrigatória 20 valores.

Formação Profissional (FP) – serão consideradas as áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a concurso, que se encontrem devidamente comprovadas com documento onde conste a respetiva duração, e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Quando a duração da formação seja expressa em dias, considera-se 1 dia equivalente a 6 horas.

- Cursos com duração \leq 7 horas 01 valor;
- Cursos com duração $>$ 7 horas e \leq 21 horas 02 valores;
- Cursos com duração $>$ 21 horas e \leq 35 horas 03 valores;
- Cursos com duração $>$ 35 horas 04 valores.

Experiência Profissional (EP)

Será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à respetiva categoria, desde que respeitantes às áreas respetivas a que se destina o presente procedimento. Só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada,



com a referência expressa do período de duração da mesma e com a discriminação das funções efetivamente exercidas.

- ≤ 6 meses	04 valores;
- > 6 meses e ≤ 12 meses	08 valores;
- > 12 meses e ≤ 18 meses	12 valores;
- > 18 meses e ≤ 24 meses	16 valores;
- > 24 meses	20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD)

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a concurso, que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pelo candidato, convertidas à escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a ser considerado na fórmula classificativa da Avaliação Curricular.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\sum \text{da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores}}{3}$$

Classificação da AC, será 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 elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CAC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,30 EP + 0,20 AD$$



Em que:

CAC = Classificação da Avaliação Curricular

HA = Classificação da Habilitação Académica

FP = Classificação da Formação Profissional

EP = Classificação da Experiência Profissional

AD = Classificação da Avaliação de Desempenho

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções a concurso.

A EAC é realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por aplicação de um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a concurso, pretendendo aferir da presença/manifestação ou ausência/não manifestação dessas mesmas competências.

COMPETÊNCIAS	NAS VERTENTES DE:
Técnicas	- Orientação para o serviço público; - Adaptação e melhoria contínua; - Inovação e qualidade.
Pessoais	- Trabalho de equipa e cooperação; - Responsabilidade e compromisso com o serviço.
Conceptuais ou Conhecimentos Específicos	- Conhecimentos especializados e experiência.

A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação.

A EAC é 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.



Nível Classificativo	N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 6 competências
16 – Bom	Em 4 ou 5 competências
12 – Suficiente	Em 3 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4 - Insuficiente	Em 0/1 competências

Valoração final

O Resultado das classificações obtidas em casa um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte formula

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Classificação da Avaliação Curricular

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar O Senhor Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.



O Júri

(Nuno Serra e Moura Pacheco Mendes)

(José Daniel Cardoso Vilhena Pereira da Siva)

(Hélio Sérgio Soares Paulino)