

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A OCUPAÇÃO DE 3 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CABOUQUEIRO)

ATA 1

Métodos de seleção e critérios de avaliação

Aos 17 de dezembro de 2024, reuniu o Júri do procedimento concursal acima identificado, constituído pelo Paulo Jorge Piteira Leão, Diretor Delegado, que presidiu, e pelas vogais Maria Manuela Canastreiro Dias Alves, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, e Ana Alexandra Rupio Marques, Diretora do Departamento de Exploração, conforme Deliberação n.º 176/2024, de 13 de dezembro, do Conselho de Administração, para os efeitos de determinação dos critérios de apreciação/avaliação e ponderação dos métodos de seleção no presente procedimento, tendo em consideração o respetivo perfil e conteúdo funcional, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1. Conteúdo Funcional:

Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

2. Métodos de seleção:

Nos termos do n.º 1 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Métodos obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimentos (PC),
- b) Avaliação Psicológica (AP),

Métodos complementares

- c) Avaliação Curricular (AC),
- d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos obrigatórios, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os seguintes métodos de seleção:

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

2.1. Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

A prova de conhecimento (PC), valorada de 0 a 20 valores, será constituída por uma componente teórica de realização individual, sem consulta, em suporte papel, com a duração de 30 minutos, tendo esta componente um peso de 30% no resultado da PC, bem como uma componente prática, constituída por tarefas, ou de simulação, com a duração máxima de 30 minutos, tendo esta componente um peso de 70% no resultado da PC.

Nesta prova serão avaliados os seguintes quatro parâmetros: a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Cada parâmetro será avaliado 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.

Conteúdos programáticos:

A **componente teórica escrita** da PC, comum a todas as áreas, incide sobre os conhecimentos relativos à organização dos SMS, deveres do trabalhador (artigo 73º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), bem como em matéria de segurança no trabalho, obrigações, normas e regras gerais de segurança relativas à utilização de equipamento de proteção individual.

Bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho
 - Formas, período experimental e inviabilidades (artigos 45º a 51º)
 - Direitos, deveres e garantias do trabalhador e empregador público (artigos 70º a 76º)
 - Atividade, local de trabalho e carreira (artigos 79º a 83º)
 - Faltas (artigos 133º a 135º)
- Lei nº 102/2009 de 10 de setembro (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho), republicada pela Lei nº 3/2014 de 28 de janeiro
 - Obrigações gerais do empregador e do trabalhador (artigos 15º e 17º)
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipalizados de Setúbal (a consultar no site)

A **componente prática da PC** consistirá na identificação das etapas na abertura de um troço de vala com as seguintes características: 1,50 m x 0,40 m e 0,50 m de profundidade, avaliar a experiência em escavação manual, o manuseamento das ferramentas e a escolha das mesmas de acordo com o tipo e a dificuldade do terreno, bem como avaliar a atitude e a resiliência perante o esforço físico da tarefa. Identificação de normas de segurança no trabalho e utilização de equipamentos de proteção individual na realização das tarefas.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos, não será permitida a consulta de qualquer legislação/bibliografia e não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

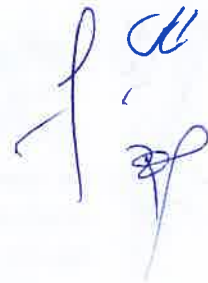
2.2. Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

2.3. Avaliação Curricular (AC): Visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional ($AC=HA+FP+EP/3$). Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, será ainda ponderada a avaliação de desempenho ($AC=HA+FP+EP+AD/4$).

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação das fórmulas indicadas e os seguintes critérios:

HA – Habilitações Académicas: os candidatos deverão ser detentores da escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional relevante.

- 4 anos de escolaridade - para os nascidos até 31-12-1966
- 6 anos de escolaridade - para os nascidos entre 1-1-1967 e 31-12-1980
- 9 anos de escolaridade - para os nascidos entre 1-1-1981 e 31-12-1994
- 12 anos de escolaridade - para os nascidos a partir de 1-1-1995



A avaliação será de acordo com os seguintes critérios:

- Escolaridade obrigatória – 16 valores
- Curso de formação profissional ou técnico profissional na área – 18 valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Até 10 horas de formação	10 valores
11 a 20 horas de formação	12 valores
21 a 30 horas de formação	14 valores
31 a 40 horas de formação	16 valores
41 a 50 horas de formação	18 valores
+ de 50 horas de formação	20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas
Uma semana = 30 horas
Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: pondera o tempo de experiência profissional correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e/ou atividade integrada na categoria a contratar, bem como outras capacitações que se considerem adequadas, com avaliação da natureza e duração, a pontuação acumulável até 20 valores, considerando-se:

Até 2 anos	12 valores
De 2 a 3 anos	14 valores
De 4 a 5 anos	16 valores
De 6 a 10 anos	18 valores
Superior a 10 anos	20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e/ou atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a 4 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar

Desempenho Excelente: correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
Desempenho Relevante: correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
Desempenho Adequado: correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3.999
Desempenho Inadequado: correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1.999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula, por cada ano, será de 11 valores.

2.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método consiste na aplicação de um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir se discriminam:

- a) Conhecimentos e Experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades
- b) Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
- c) Realização e orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas
- d) Orientação para a Segurança - capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais
- e) Responsabilidade e compromisso com o serviço - Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito, e é avaliado segundo os níveis classificativos de Excelente, Muito Bom, Bom, Satisfaz bastante, Satisfaz, Suficiente, Fraco e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 18, 16, 14, 12, 10, 8 e 4 valores.

3. Ponderação para a valoração dos métodos de seleção: Nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 17º, do n.º 3 do artigo 18º e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 23º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a provação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

Para os candidatos enquadrados no n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho:

- $OF = (PC \times 40\%) + \text{Menção classificativa de Apto na AP} + (AC \times 30\%) + (EAC \times 30\%) / 3$

Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho:

- $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%) / 2$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

4. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de classificação entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e em caso de subsistir a igualdade, a melhor avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

5. Notas Finais

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada, sendo considerados excluídos os candidatos que obtenham, em cada um dos métodos, uma valoração inferior a 9,5 valores.

Os candidatos que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, serão considerados automaticamente excluídos do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se esta ata que vai ser lida e assinada pelos membros do júri, depois de achada conforme.

O Júri,

O Presidente

Chauvinista Pimenta da Silva

1º Vogal efetivo

Francisco António Almeida

2º Vogal efetivo

António Almeida Pimenta da Silva

