MUNICÍPIO DO FUNCHAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE NOVE POSTOS DE TRABALHO DE COVEIRO, DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Ata n.º 1

No dia dez do mês de setembro de dois mil e vinte, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de nove postos de trabalho de Coveiro, da carreira e categoria de Assistente Operacional, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Funchal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para, de acordo com as alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, decidir as fases que comportam os métodos de seleção e as condições específicas da sua realização, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Do júri designado por despacho do Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, datado de 9 de setembro de 2020, estiveram presentes os seguintes elementos:

Presidente – Francisco Pedro Freitas Andrade, Chefe da Divisão de Jardins e Espaços Verdes Urbanos.

Vogais efetivos – Eduardo Pereira Marques Luís, Encarregado Operacional, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Cristina Isabel Lucas Caetano Pereira, Técnica Superior.

1 - Iniciados os trabalhos e considerando o despacho do Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, anteriormente mencionado, constatou o júri que, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 5.º e com o n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, neste procedimento concursal serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo.

1.1 – Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de assistente operacional e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando, por escrito, os candidatos afastem estes métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do citado artigo, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados no ponto seguinte.

1.2 - Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1.3 - A todos os candidatos, será ainda aplicado, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e no artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.4 - A **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 inerentes ao posto de trabalho. A prova de conhecimentos será de natureza prática ou de simulação, de realização individual, com a duração máxima de trinta minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, e incidirá sobre o conteúdo funcional descrito no Despacho de abertura do procedimento.

1.4.1 – Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.5 – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

1.5.1 – Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos e técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

1.5.2 – A avaliação psicológica 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.

1.6 – A **Entrevista Profissional de Seleção** (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento pessoal.

1.6.1 - Deliberou o júri que na entrevista profissional de seleção ponderará os seguintes parâmetros:

EPS = (QP + MI + AP + RH + CCE) / 5

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

QP = Qualificação Profissional;

MI = Motivação e Interesse;

AP= Atitudes Profissionais;

RH = Relacionamento Humano;

CCE = Capacidades de Comunicação e de Expressão.

Os parâmetros serão avaliados 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, sendo o resultado final da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

1.6.2 - Os parâmetros de avaliação da entrevista profissional de seleção serão valorizados da seguinte forma:

1.6.2.1 - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Neste parâmetro será avaliada a adequação da qualificação profissional do candidato ao posto de trabalho, obtida através de experiência, da frequência de ações de formação, ou demonstrada através de conhecimentos profissionais que manifestou possuir ou da capacidade de adaptação às funções de Assistente Operacional, na área de atividade de Coveiro.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada;
- a sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas;
- orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
- mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* – Muito fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional;

8 valores – *Reduzido* - Fraca adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional;

12 valores – *Suficiente* - Razoável adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional;

16 valores – *Bom* - Boa adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional;

20 valores – *Elevado* - Excelente adequação da qualificação profissional à carreira de Assistente Operacional.

1.6.2.2 - MOTIVAÇÃO E INTERESSE

Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes motivacionais e o interesse manifestado pelo candidato durante a entrevista face ao exercício de funções de Assistente Operacional, na área de atividade de Coveiro, nomeadamente a sua apetência para compreender e assumir o contributo das suas atividades para o funcionamento do serviço, de forma a exercer as mesmas de forma disponível e diligente e para se interessar pelos aspetos essenciais da sua atividade e do funcionamento do serviço.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

– assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação;
- assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço;
- tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos;
- responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais;
- se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* - Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Assistente Operacional;

8 valores – *Reduzido* - Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Assistente Operacional;

12 valores – *Suficiente* – Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Assistente Operacional;

16 valores – *Bom* – Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Assistente Operacional;

20 valores – *Elevado* – Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Assistente Operacional.

1.6.2.3 - ATITUDES PROFISSIONAIS

Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do profissionalismo no exercício de funções e face ao perfil da carreira de Assistente Operacional, na área de atividade de Coveiro, nomeadamente na capacidade de atingir resultados, de atuar de forma proactiva, na valorização e atualização profissional.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- concretiza com eficiência e eficácia as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada;
- prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço;
- assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta com empenho e rigor de forma a atingi-los;
- na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica;
- na concretização das suas funções é autónomo e diligente;
- na resolução de problemas profissionais, procura solucioná-los e veicular alternativas adequadas.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* - Quando demonstre possuir muito fracas atitudes profissionais;
8 valores – *Reduzido* - Quando demonstre possuir fracas atitudes profissionais;
12 valores – *Suficiente* - Quando demonstre possuir razoáveis atitudes profissionais;
16 valores – *Bom* - Quando demonstre possuir boas atitudes profissionais;
20 valores – *Elevado* - Quando demonstre possuir excelentes atitudes profissionais.

1.6.2.4 - RELACIONAMENTO HUMANO

Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto do relacionamento interpessoal, nomeadamente na capacidade de interagir de forma adequada com pessoas com características pessoais diversas e em contextos profissionais distintos, estabelecendo com facilidade o relacionamento e promovendo a gestão adequada dos eventuais conflitos.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- o seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante;
- trabalha com colegas com diversas características e interage com os diversos serviços;
- os potenciais conflitos são resolvidos com correcção, maturidade e com respeito por todos os intervenientes;
- possui autoconfiança nos relacionamentos e que se integra nos vários contextos profissionais com facilidade e nas equipas de trabalho.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de relacionamento humano;

8 valores – *Reduzido* - Quando demonstre possuir fracas capacidades de relacionamento humano;

12 valores – *Suficiente* - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de relacionamento humano;

16 valores – *Bom* - Quando demonstre possuir boas capacidades de relacionamento humano;

20 valores – *Elevado* - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de relacionamento humano.

1.6.2.5 - CAPACIDADES DE COMUNICAÇÃO E DE EXPRESSÃO

Neste parâmetro serão avaliadas as atitudes demonstradas pelo candidato durante a entrevista no aspeto das capacidades de comunicação e de expressão, nomeadamente na capacidade de se expressar com clareza e precisão, com a linguagem adequada e com assertividade na exposição e na defesa das suas ideias.

Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

- se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão;
- argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa;
- utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores;
- detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas;
- na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores;
- respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores.

Este parâmetro será valorizado da seguinte forma:

4 valores – *Insuficiente* - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão;

8 valores – *Reduzido* - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão;

12 valores – *Suficiente* - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão;

16 valores – *Bom* - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão;

20 valores – *Elevado* - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão.

1.7 - A **Avaliação Curricular** (AC) 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, sendo de considerar e ponderar a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, da aplicação da seguinte fórmula:

AC = HA x 30% + FP x 30% + EP x 30% + AD x 10%.

Em que:

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

1.7.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS -Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

a) Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade do candidato – 18 valores;
b) Habilitações superiores à escolaridade obrigatória – 19 valores;
c) Habilitações equivalentes a licenciatura, mestrado ou habilitação superior – 20 valores.

1.7.2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções e descritas de seguida:

- Regime jurídico do trabalho em funções públicas;

- Segurança no trabalho;
- Deontologia profissional;
- Primeiros socorros;
- Técnicas de relacionamento interpessoal;
- Técnicas de atendimento ao público.

Para efeitos de avaliação deste fator ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho, sendo a escala de pontuação aplicada a seguinte:

- Sem formação – 8 valores;
- Até 30 horas formação – 10 valores;
- Até 50 horas de formação – 12 valores;
- Até 75horas de formação – 14 valores;
- Até 100 horas de formação – 16 valores;
- Até 200 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 200 horas de formação – 20 valores.

A formação em ferramentas informáticas será sempre considerada desde que realizada no período e no exercício da atividade indicada.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 6 horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores

1.7.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Coveiro exercida na Administração Pública.

Candidatos que evidenciarem ter até 36 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 8 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 48 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 10 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 60 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 12 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 72 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 14 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 84 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 16 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 18 valores;

Candidatos que evidenciarem ter mais de 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 20 valores.

Aos candidatos com experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Coveiro desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será de atribuir 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.7.4 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Neste fator serão ponderadas as três últimas avaliações de desempenho, desde que efetuadas no âmbito do SIADAP e no exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Coveiro.

A classificação final deste parâmetro resultará da média aritmética das avaliações quantitativas multiplicada por 4, para conversão à escala de 0 a 20 valores.

Ao candidato que não seja detentor, por razões que não lhe sejam imputáveis, de avaliação de desempenho nos períodos a considerar e no âmbito do SIADAP, ou que sendo detentor de avaliação naqueles períodos e naquele sistema de avaliação, as mesmas não sejam na totalidade referentes ao exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Coveiro, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 8.º da Portaria de Regulamentação, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 3 valores em cada período.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.8. – A **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e 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.

1.8. 1 - Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliados 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.

Relativamente a cada competência será utilizada a seguinte escala de avaliação:

Nível classificativo	Classificação	Correspondência com o perfil
Insuficiente	**4**	Não corresponde inteiramente ao perfil em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.
Reduzido	**8**	Corresponde inteiramente ao perfil em 1 ou 2 comportamentos.
Suficiente	**12**	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.
Bom	**16**	Corresponde inteiramente ao perfil nos 4 comportamentos.
Elevado	**20**	Supera o nível de proficiência descrito em dois ou mais comportamentos e corresponde inteiramente nos restantes. A superação do comportamento é acompanhada de uma breve descrição da fundamentação.

Com base na média das pontuações das competências avaliadas e para apuramento do nível classificativo da entrevista de avaliação de competências será utilizada a seguinte tabela:

Média das pontuações	Nível classificativo
18 a 20	Nível Elevado = 20 valores
14 a 17,99	Nível Bom = 16 valores

10 a 13,99	Nível Suficiente = 12 valores
6a 9,99	Nível Reduzido = 8 valores
0 a 5,99	Nível Insuficiente = 4 valores

1.8. 2 - Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:
a) Realização e orientação para resultados;
b) Organização e método de trabalho;
c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
d) Conhecimentos e experiência;
e) Trabalho de equipa e cooperação.

1.8. 3 – Descrição das competências a analisar:

a) Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;
b) Organização e método de trabalho – Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;
c) 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.
d) Conhecimentos e experiência – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.;
e) Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

1.9 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, conforme disposto n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Serão também excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

2 – Considerando as disposições constantes no n.º 2 do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, a classificação final é expressa de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas:

2.1 - Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de assistente operacional e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado: CF = AC x 45% + EAC x 25% + EPS x 30%.
Em que:
CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2 – Para os demais candidatos: CF = PC x 45% + AP x 25% + EPS x 30%.
Em que:
CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica.
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

3 - Em situações de igualdade de valoração são aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção "*Qualificação profissional*";

2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção "*Motivação e interesse pelo exercício das funções de assistente operacional*";

3.º Candidato com o nível habilitacional superior.

4 – O projeto de lista de ordenação final será notificado a todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, para efeitos da realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

5 – O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

6 - Por fim, considerando o despacho do Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, o preceituado na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e as deliberações da presente ata, o Júri elaborou o aviso para a publicitação do procedimento, em anexo à presente ata e a remeter à Divisão de Recursos Humanos para os devidos efeitos.

7 - As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

8 - Nada mais havendo a tratar se encerra a presente ata que vai ser assinada por todos os que nela intervieram.

O Júri do Procedimento Concursal

O Presidente	O Primeiro Vogal	O Segundo Vogal
(Francisco Pedro Freitas Andrade)	(Eduardo Pereira Marques Luís)	(Cristina Isabel L. Caetano Pereira)