

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS (Assistente Operacional – Lubrificador)

P-5 / 371

ACTA NÚMERO UM

Aos 27 dias do mês de janeiro do ano de dois mil e dezassete, pelas 9,00 horas, reuniu na sede dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, sita na Rua Frei Bartolomeu nº.156, o Júri nomeado por Despacho do Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo constituído pelo Presidente e Vogais efetivos, respetivamente, Constantino Emanuel Poças Azevedo, Técnico Superior, Chefe da Divisão de Recolha e valorização de Resíduos Sólidos Urbanos, que presidiu, Isabel Maria Lima Araújo Silva, Técnica Superior. Jurista da Divisão Administrativa e Financeira e José Luis Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento, aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos para Recrutamento na Categoria de Assistente Operacional, (Lubrificador), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei nº.35/2014 de 20 de junho, conjugados com a Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº.145-A/2011, de 6 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

1 – Métodos de Seleção Aplicáveis: Os estipulados no artº.36º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos artigos 6º e 7º da Portaria nº.83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas (1.1.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas (1.2.).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1.1. Para os candidatos em situação de **requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas**, e candidatos com **relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas**, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o nº.3 do artº36º da Lei nº35/2014 de 20 de junho):

a) Avaliação Curricular (AC)



Serviço de Atendimento e Gestão de Clientes; Gestão das Infraestruturas; Distribuição de Água;
Drenagem de Águas Residuais (Qualidade, Ambiente e Segurança).
Recolha e Transporte de RSU's e Higiene e
Limpeza Urbana da Cidade de Viana do Castelo (Qualidade).

Handwritten signature and initials in blue ink.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS (Assistente Operacional – Lubrificador)

P-5 / 371

- b) Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- c) Entrevista profissional de seleção (EPS)

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1.1.1. Avaliação Curricular (AC):

Fatores de avaliação

- Habilitações Acadêmicas (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método com uma ponderação de 40%, será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

Sendo:

HA = habilitação acadêmicas - onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau 1 nos termos da al^a. a) do n^o.1 do art^o.86^o da Lei N^o.35/2014 de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação acadêmica, por formação ou experiência profissional.

- Habilitação de grau acadêmico de ensino secundário ou superior..... 20 Valores
- Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura..... 15 Valores

EP = Formação Profissional – Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor/cada ação;

Ações de formação com duração de 15 horas até 35 horas – 2 valor/cada ação;

Ações de formação com duração de 36 horas até 60 horas – 2,5 valores/cada ação;

elz
AA d

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS (Assistente Operacional – Lubrificador)

P-5 / 371

Ações de formação com duração de 61 horas até 100 horas – 3 valores/cada ação;

Ações de formação com duração superior a 100 horas - 3,5 valores/cada ação.

A soma total da formação profissional será, no máximo de 20 valores.

(EP) – Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Inferior a um ano – 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 5 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 15 valores;

Igual ou superior a 6 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de desempenho – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei nº.10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar nº.19-A/2004, de 14 de maio

Desempenho Insuficiente – 4 valores

Desempenho que necessita de Desenvolvimento – 8 valores

Desempenho Bom – 14 valores

Desempenho muito Bom 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

Os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricular), assim como nos restantes métodos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

1.1.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC) – Terá uma ponderação de 30% e visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS **(Assistente Operacional – Lubrificador)**

P-5 / 371

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, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do nº.5 do artigo 18º da Lei nº.83-A/2009, de 22 de janeiro.

- 1.1.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Terá uma ponderação de 30% e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Critérios de avaliação:

Critério 1 – Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada / pouca motivação – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude e motivação adequadas – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude / motivação muito adequadas – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude / motivação excelentes – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função:

- a) Ausência de conhecimentos/formação ou de motivação – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos/formação ou motivação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos/formação e boa motivação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos/formação e motivação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos/formação e motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)

Chz
RA

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS (Assistente Operacional – Lubrificador)

P-5 / 371

- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação. É avaliada nos termos conjugados dos nºs 6 e 7 do artº.18º da Lei nº.83-A/2009, de 22 de janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12,8 e 4 valores.

Os candidatos referidos em 1.1.), poderão em substituição dos métodos 1.1.1. e 1.1.2., optar pela realização do método 1.2.1. abaixo descrito.

- 1.2. Candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida:

- Prova teórico-prática de conhecimentos (PC)

- Avaliação Psicológica (AP)

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

- 1.2.1. Prova teórico-prática de conhecimentos- terá ponderação de 50% e visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências dos candidatos necessários ao exercício das funções. Esta será dividida em duas partes distintas: de natureza teórica e de natureza prática.

Teórica: Será oral, e considerará parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e os graus de conhecimentos demonstrados. Será de realização individual, com duração de máxima de 30 minutos, com uma ponderação de 25%, sobre os seguintes conteúdos:

Lei nº 35/2014, de 20 de junho

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS (Assistente Operacional – Lubrificador)

P-5 / 371

Matéria Disciplinar: art.º 176.º até art.º 193.º e art.º 297.º;

Matéria de Faltas: art.º 133.º até art.º 136.º;

Lei 7/2009 de 12 de fevereiro na sua redação mais atualizada

Parentalidade: art.º 65.º a 65.º inclusive;

Trabalhador estudante: art.º 89.º a 96.º inclusive;

Feriados: art.º 234.º a 236.º inclusive.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação mais atualizada

Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, na sua versão mais atualizada, que adapta à administração autárquica o SIADAP.

Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua versão mais atualizada.

Conteúdo funcional definido no aviso de abertura.

A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Prática: Com a duração máxima de 60 minutos, de realização individual e consistirá em trabalho de Lubrificador e com uma ponderação de 75%.

A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

É permitida a consulta do manual do equipamento a lubrificar.

A Avaliação Psicológica (AP) com uma ponderação de 25%, 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. É valorada 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, 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.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS (Assistente Operacional – Lubrificador)

P-5 / 371

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima até 20 minutos. Terá ponderação de 25 %, será valorada numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética simples dos aspetos a avaliar e, 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 relacionamento interpessoal.

Os critérios da Entrevista profissional de seleção são os descritos no ponto nº.1.1.3. da presente ata.

CLASSIFICAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia dos candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em 1.1	$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 1.2	$CF = (0,50 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,25 \times EPS)$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista profissional de seleção

Ou,

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

2 – Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.



ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS **(Assistente Operacional – Lubrificador)**

P-5 / 371

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 35º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho e do artigo 49º da Lei nº.83-C/2013, de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Requalificação e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado. Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro e, subsistindo o empate, considera-se como critério preferencial a melhor nota referente á habilitação académica (último grau académico concluído) e se mesmo assim permanecer o empate segue-se o critério da melhor classificação no parâmetro relativo á experiência profissional e por último no caso de persistir o empate será considerada a melhor classificação referente á formação profissional.

- 3 - Nos termos do nº.3 do artigo 3º do Decreto-Lei n. 29/2001, de 3 de fevereiro o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no nº 2 do artigo 4º do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes do aviso de abertura do procedimento concursal.

- 4 – Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através de utilização faseada dos métodos de seleção, conforme o previsto no artigo 8º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de Janeiro. Nestes termos proceder-se-á:


- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. À aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches os candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até á satisfação das necessidades que deram origem á publicitação do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes.

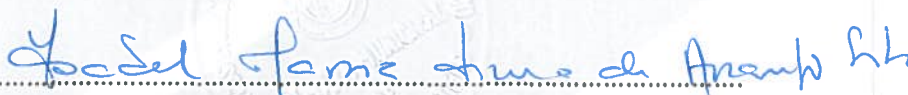
ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS (Assistente Operacional – Lubrificador)

P-5 / 371

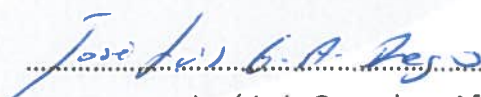
Viana do Castelo, 27 de janeiro de 2017



Constantino Emanuel Poças Azevedo



Isabel Maria Lima Araújo Silva



José Luis Gonçalves Afonso Rego