



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO PARA PREENCHIMENTO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE CANTONEIRO

----- Aos 16 dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de seis postos de trabalho de assistente operacional na área de Cantoneiro da carreira e categoria de assistente operacional, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Ponta do Sol, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes os seguintes membros: -----

----- Presidente – José Carlos Varela, Chefe da Divisão de Ambiente e Urbanismo do Município de Ponta do Sol; -----

----- 1.º Vogal Efetivo - Sónia Carla Teixeira Gonçalves, Técnica Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

----- 1.º Vogal Suplente – Marco António Telmo de Sousa, Técnico Superior, em substituição do 2.º Vogal Efetivo - Carlos Alberto Correia Silva Ribeiro, Encarregado Operacional do Município de Ponta do Sol, por motivo de ausência da Região Autónoma da Madeira. -----

----- Aberta a reunião pelo Presidente do júri, deu-se início à ordem de trabalhos, tendo o júri deliberado que a Prova de Conhecimentos será de natureza prática e incidirá sobre os conteúdos funcionais constantes do ponto 4 do aviso de abertura do concurso e terá a duração máxima de trinta minutos. -----

----- O júri deliberou ainda, que da prova pratica conste a execução das seguintes tarefas: Remoção, transporte e deposição de resíduos; manutenção, lavagem e despejo de recipientes de resíduos; e manutenção de material. -----

----- Em seguida o júri deliberou também, estabelecer os seguintes critérios para atribuição das pontuações: -----

----- A cada uma das tarefas é atribuída a pontuação de 4 valores, num total de 20 valores. -----

----- Tarefa resolvida corretamente e sem falhas – Total da pontuação; -----

----- Tarefa resolvida corretamente com pequenas falhas – 4/5 da pontuação; -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

Handwritten signature and initials in blue ink.

- Tarefa resolvida com algumas falhas de relativa importância – 2/3 da pontuação; -----
- Tarefa resolvida com algumas falhas importantes – 1/3 da pontuação; -----
- Tarefa resolvida com bastantes falhas – 1 valor; -----
- Tarefa não resolvida – 0 valores. -----
- As situações não enquadráveis, nas referidas anteriormente, serão objeto de ponderação por parte do júri. -----
- O júri deliberou igualmente, que os candidatos, se façam acompanhar, para a realização da prova, do seu documento de identificação, isto é, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão. -----
- O método de seleção avaliação psicológica (AP), será aplicado de acordo com o estabelecido no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e a sua valoração será efetuada, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 18.º do mesmo diploma legal. -----
- O júri deliberou que o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será aplicado de modo a 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, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, do resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----
- O júri deliberou em seguida que os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão os seguintes: -----
- $EPS = QP + MI + AP + RH + CCE$ -----
- 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. -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

----- 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 obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

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

----- 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 Cantoneiro. -----

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

- i. Detem os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada; -----
- ii. A sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas; -----
- iii. Orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----
- iv. Domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia; -----
- v. 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 na área de Cantoneiro; -----

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



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

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

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

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

----- 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 Cantoneiro, 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: -----

- i. Assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação; -----
- ii. Assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço; -----
- iii. Tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos; ---
- iv. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais; -----
- v. 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 na área de Cantoneiro; -----

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

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

[Handwritten signature and initials]

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro; -----

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Assistente Operacional na área de Cantoneiro. -----

----- 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 Cantoneiro, 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: -----

- i. Concretiza com eficiência e eficácia as atividades/tarefas que lhe são atribuídos, gerindo o tempo de trabalho de forma adequada; -----
- ii. Prioriza a sua atuação, considerando as atividades mais relevantes para os objetivos do serviço; -----
- iii. Assume objetivos exigentes e concretizáveis, pautando a sua conduta com empenho e rigor de forma a atingi-los; -----
- iv. Na resposta às solicitações e desafios profissionais adota uma postura ativa e dinâmica; -----
- v. Na concretização das suas funções é autónomo e diligente; -----
- vi. 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. -----

-----Relacionamento Humano: -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

[Handwritten signature and initials]

----- 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: -----

- i. O seu trato com os colegas, superiores hierárquicos e utentes do serviço é cordial, comunicativo e colaborante; -----
- ii. Trabalha com colegas com diversas características e interage com os diversos serviços; -----
- iii. Os potenciais conflitos são resolvidos com correção, maturidade e com respeito por todos os intervenientes; -----
- iv. 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. -----

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



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

Handwritten signature and initials in blue ink.

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: -----

- i. Se expressa oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão; -----
- ii. Argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; -----
- iii. Utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores; -----
- iv. Detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas; -----
- v. Na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores; -----
- vi. 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. -----

----- O Júri deliberou que na entrevista profissional de seleção serão colocadas questões aos candidatos, designadamente as constantes do Anexo I à presente ata. -----

----- O júri deliberou ainda que a classificação final dos candidatos será obtida aplicando a seguinte fórmula: -----

----- $CF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$ -----

----- Em que: -----

----- CF = Classificação Final; -----

----- PC = Prova de Conhecimentos; -----

----- AP = Avaliação Psicológica; -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

21.8

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- O júri deliberou por sua vez, que caso existam candidatos na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão avaliados do modo seguinte: --

----- O método de seleção avaliação curricular, com uma valoração, numa escala de 0 a 20 valores, será avaliado através da aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$ -----

----- Em que: -----

----- HA – Habilitações Académicas; -----

----- FP – Formação Profissional; -----

----- EP – Experiência Profissional; -----

----- AD – Avaliação do Desempenho. -----

----- O júri aprovou também a escala de pontuação de cada um dos fatores que integram a fórmula de avaliação do método de seleção avaliação curricular, e que consta em anexo à presente ata (Anexo II). -----

----- O método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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. -----

----- Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências: -----

- i. Realização e orientação para resultados; -----
- ii. Conhecimentos e experiência; -----
- iii. Organização e método de trabalho; -----
- iv. Adaptação e melhoria contínua; -----
- v. Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- vi. Orientação para a segurança. -----

----- Descrição das competências a analisar: -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

[Handwritten signature and initials]

----- Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

----- Conhecimentos e experiência – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; -----

----- Organização e método de trabalho – Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica; -----

----- Adaptação e melhoria contínua – Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional; -----

----- 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; -----

----- 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. -----

----- 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. -----

----- Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a entrevista de avaliação de competências é realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método. -----

----- A classificação final destes candidatos será expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

----- $CF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%$ -----

----- Em que: -----



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

[Handwritten signatures and initials]

---- CF = Classificação Final; -----

---- AC = Avaliação Curricular; -----

---- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

---- EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

---- O júri deliberou também que a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da utilização faseada dos métodos de seleção, é efetuada, de forma decrescente, em função do: -----

---- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

---- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

---- c) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

---- d) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social; -----

---- e) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

---- O júri deliberou por fim que na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, quando da sua ordenação final, é efetuada de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e caso a igualdade se mantenha, de forma decrescente, em função do: -----

---- a) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, com contrato de trabalho em funções públicas; -----

---- b) Tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho, em qualquer situação jurídica ou funcional; -----

---- c) Número de horas de formação, em áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho; -----

---- d) Tempo de exercício de cargos ou funções de reconhecido interesse público ou



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

relevante interesse social; -----

----- e) Caso subsista a igualdade de valoração, o desempate será efetuado por sorteio, sendo as operações materiais de desempate realizadas na presença dos candidatos envolvidos. -----

----- As deliberações do júri foram todas tomadas por unanimidade. -----

----- E, nada mais havendo a tratar, e para constar lavrou-se a presente ata, que depois de lida em voz alta e aprovada, segue assinada pelos membros do júri. -----

PRESIDENTE DO JÚRI

José Carlos Varela

VOGAIS

Sónia Carla Teixeira Gonçalves

Marco António Telmo de Sousa



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

ANEXO I

REFERÊNCIA A.1 AO CANTONEIRO

Questões a Colocar aos Candidatos na Entrevista Profissional de Seleção

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

1. Fale-nos da sua experiência profissional e refira os aspetos que, no seu entender, são os mais relevantes.
2. Identifique a experiência que poderá ser adequada ou uma mais-valia para o exercício de funções como Cantoneiro.
3. Porque considerou a candidatura a este recrutamento?
4. O domínio dos equipamentos e a utilização dos mesmos no desempenho das suas atividades são importantes para o desenvolvimento das atribuições e competências do serviço?
5. Como desenvolve a sua atualização de conhecimento?

MOTIVAÇÃO E INTERESSE

1. Envolva-se na discussão e na análise das questões que podem aumentar a eficácia e a eficiência do serviço? Apresenta propostas de melhoria? Considera que estas temáticas são apenas da responsabilidade e das atribuições das chefias?
2. Quais são os seus objetivos a curto e a longo prazo? O que o motivou no desempenho profissional ao longo dos anos?
3. Refira as experiências profissionais que lhe deram maior satisfação.
4. Identifique o seu contributo nessas experiências para o serviço em que estava integrado atingir os seus objetivos?
5. Atribuídas as orientações/prazos para a realização das atividades que são da sua responsabilidade, e perante a conclusão antecipada das mesmas, promove a realização de outras atividades que são da sua competência ou aguarda novas orientações?

ATITUDES PROFISSIONAIS



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

1. Qual foi a decisão profissional mais difícil que teve de tomar?
2. Que aspetos foram ponderados e analisados para a tomada de decisão?
3. Após a emissão da sua decisão, surgiram críticas sobre a competência técnica aplicada na situação? Como reagiu?
4. Perante o desenvolvimento de várias atividades complexas e diferenciadas, a serem executadas sob pressão e com prazos definidos, como reage?
5. Já esteve integrado em grupos de trabalho? Fale-nos das vantagens e das desvantagens do trabalho em equipa relativamente ao trabalho individual.

RELACIONAMENTO HUMANO

1. Como é que interage com as outras pessoas? Remove as barreiras iniciais de comunicação? Promove situações de oportunidade para a comunicação? Cria situações de interação?
2. Gosta de manifestar as suas opiniões e de ouvir os outros?
3. Se tivesse oportunidade de escolher, que tipo de colegas escolheria para o seu grupo de trabalho?
4. Já trabalhou com colegas com convicções éticas, políticas e sociais que divergem das suas? Com é que lida com estas situações?
5. Tem preferência por atividades que ocasionam o contacto com outros serviços ou com o público, ou prefere estar envolvido em atividades sem interação interna ou externa?

CAPACIDADES DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO

1. Prefere comunicar por escrito ou prefere a comunicação oral?
2. Enumere, no seu entender, qual o tipo de comunicação mais eficaz?
3. Adota em todas as situações o mesmo tipo de comunicação?
4. Relate um acontecimento da sua carreira profissional em que a forma de comunicação adotada tenha sido importante para o sucesso da situação.
5. Que tipo de comportamento adota quando alguém está a manifestar opinião sobre assunto que é do seu interesse? E se a opinião for completamente diversa da sua?



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

ANEXO II

REFERÊNCIA A.1 AO CANTONEIRO

Escala de Pontuação dos Fatores que Integram a Fórmula de Avaliação do Método de Seleção Avaliação Curricular

Habilitação académica – Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

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

A titularidade da escolaridade obrigatória é aferida em função da data de nascimento do candidato, sendo, nos termos dos artigos 12.º, n.º 1 e 13.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro, a 4.ª classe para os nascidos até 1 de janeiro de 1967, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos após esta data, inclusive, e, aos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981, inclusive, é exigido o 9.º ano de escolaridade, nos termos dos artigos 6.º e 63.º, da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo).

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.



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

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 75 horas 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.

Experiência Profissional – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Cantoneiro exercida na Administração Pública, de acordo com a seguinte escala de pontuação:

- 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;



MUNICÍPIO DA PONTA DO SOL

- 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 Cantoneiro desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será atribuído mais 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

Avaliação do desempenho – pondera a avaliação do desempenho 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, nos seguintes termos:

- 3 relevantes – 20 pontos;
- 2 relevantes e 1 adequado – 16 pontos;
- 1 relevante e 2 adequados – 14 pontos;
- 3 adequados – 12 pontos.

Nota: Aos candidatos cujo desempenho não tenha sido avaliado, é atribuído por cada ano não avaliado, a menção qualitativa de adequado.