



Procedimento Concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho a tempo indeterminado na carreira categoria de Assistente Operacional de 10 postos de trabalho (Cantoneiro Limpeza).

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

ADENDA

Ao vigésimo quinto dia do mês de março do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Ferreira do Alentejo no edifício dos Paços do Município, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento Concursal supra indicado, estando presentes: Presidente: João António Guerreiro Camacho, Chefe de Serviço de Atendimento e Recursos Humanos; 1.º Vogal efetivo – José Inácio Guerreiro Costa – Chefe de Serviço de Logística e Tráfego, 2.º Vogal efetivo – Lina Maria Baião Doroteia – Assistente Técnica- Serviço de Atendimento e Recursos Humanos os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, nomeado por Despacho do Sr. Presidente, datado de 21 de março de 2024, do qual o primeiro é Presidente. A reunião teve como objetivo reavaliar a Ata posterior e complementar a mesma ao nível dos parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1.Métodos de seleção

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os seguintes:

1.1. Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e sem vínculo de emprego público:

- a) Prova de Conhecimentos Prática (PC-P);
- b) Avaliação Psicológica (AP).

1.2.Candidatos nas condições definidas no n.º- 2 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção

referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior, nos termos do n.º 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

1-Prova de Conhecimentos (PC-P) prática

Prova de Conhecimentos (com carácter eliminatório) - Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar.

Comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática, consistindo na realização das seguintes tarefas, Limpeza e acondicionamento de materiais, sinalização da intervenção em via pública, utilização dos Equipamentos de Proteção Individual, utilização dos equipamentos de trabalho.

Na realização da prova serão consideradas as seguintes competências:

A - Atitude perante a tarefa: Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade espírito de equipa e ajuda, confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa, valorado até ao máximo de 6 valores;

B - Aptidão e qualidade na execução da tarefa: Apreciação do domínio técnico e capacidade com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 7 valores;

C - Regras de segurança do trabalho e escolha dos materiais, ferramentas e utensílios:

Avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa, bem como a apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa, valorado até ao máximo de 7 valores.

A classificação da Prova de Conhecimentos, sendo-lhe atribuída a ponderação final de 45%, resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: $PC = A + B + C$, em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Aptidão e qualidade na execução da tarefa

C = Regras de segurança do trabalho e escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

1- 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. É efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Beja, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço;

Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;

Competência 3 (C3): Conhecimentos e experiência;

Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;

Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

A Avaliação Psicológica será valorada em cada fase intermédia do método através das menções classificativas Apto e Não Apto.

2- Avaliação Curricular (AC)

Serão considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$, em que.

Habilitação académica (HA) — é ponderada a titularidade de grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo valorada do seguinte modo:

Habilitação de nível superior ao legalmente exigido: 20 valores;

Habilitação de nível correspondente ao legalmente exigido — escolaridade obrigatória (em função da idade): 18 valores.

Formação Profissional (FP) — são consideradas unicamente as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores:

- Com duração de 70 horas (mínimo 10 dias): 7 valores cada;
- Com duração de horas (mínimo 5 dias): 5 valores cada;
- Com duração de 21 horas (mínimo 3 dias): 3 valores cada;
- Com duração de 7 horas (mínimo 1 dia): 1 valor cada;
- Com duração < 7 horas: 0,5 valores cada;

- Sem formação: 0 valores.

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores a cada.

Experiência Profissional (EP) — neste fator é apreciado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Assim, será considerado unicamente o desempenho efetivo de funções com correspondência na caracterização do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente documentado, sendo valorado do seguinte modo:

- Experiência profissional com duração de 5 anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração de 1 ano e < 5 anos = 16 valores;
- Experiência profissional com duração de 3 meses e < 1 ano = 12 valores;
- ° Experiência profissional com duração < 3 meses = 8 valores;
- ° Sem experiência profissional = 0 valores.

Os candidatos são pontuados neste fator tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerce/exerceu funções.

Avaliação do Desempenho (AD) — em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro Desempenho excelente: 20 valores; Desempenho relevante: 16 valores; Desempenho adequado: 12 valores; Desempenho inadequado: 5 valores.

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

3- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar:

Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço;

Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;

Competência 3 (C3): Conhecimentos e experiência;

Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;

Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

4- Classificação final e ordenação final dos candidatos

Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 19.º da citada Portaria, os métodos de seleção deverão ser aplicados de forma faseada, considerando que o método de seleção avaliação psicológica tem que ser realizado por entidade externa por não existirem no Município técnicos habilitados para aplicarem este método. Assim, a utilização faseada dos métodos de seleção será efetuada nos seguintes termos:

-Aplicação num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório;

-Aplicação do segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 10 candidatos;

Verificando-se que, após ordenação final dos candidatos e homologação da lista unitária, os candidatos não satisfazem as necessidades proceder-se-á à aplicação do segundo método de seleção a outro conjunto de candidatos, sendo elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação. Quando os candidatos aprovados satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos ao procedimento concursal são considerados excluídos, dispensando-se a aplicação do segundo método de seleção.

5.1- No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata: CF = 100% PC + apto AP

5.2.- No caso dos candidatos referidos no ponto 1.2. da presente ata:

CF = 60% AC + 40% EAC

em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

6-Critérios de ordenação preferencial

Em situações de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial constantes do art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Após aplicação dos critérios de desempate estabelecidos no citado art.º 24.º, caso subsistam empates, será aplicado o seguinte critério: candidato com menor idade.

7-Exclusão dos métodos de seleção

Constituem motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte. No caso da Avaliação Psicológica, constitui motivo de exclusão, em cada fase intermédia do método, a atribuição da menção classificativa de “Não Apto”, nos termos da alínea b) do art.º- 21.º da Portaria no. 233/2022, de 9 de setembro.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, sendo dez horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O JÚRI,

