PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIROS), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ata n.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO E SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Aos dezanove dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezanove, pelas onze horas e trinta minutos, no edifício dos Paços do município, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes, a presidente, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Administração Municipal; o primeiro vogal efetivo, Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras públicas, e o 2º vogal efetivo, José Guerreiro Loição, encarregado geral .

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tenho o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. **Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos**

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso e do despacho do Sr. Presidente da nomeação do júri, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os seguintes:

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

a) Prova de Conhecimentos (PC);
b) Avaliação Psicológica (AP);
c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.2. Candidatos nas condições definidas no nº 2 do artº36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas(LTFP): que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto 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 na s alíneas a) e b) do ponto

anterior, nos termos do nº 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção

a) Avaliação Curricular (AC)
b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

Prova de Conhecimentos (PC)

Prova de Conhecimentos (com caráter 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: Abertura e fechamento manual de uma sepultura, sendo avaliados a destreza no manuseamento das ferramentas, a rapidez de execução e a perfeição final do 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 entreajuda, 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

-Bibliografia de apoio para a Prova de Conhecimentos:

Regulamento sobre Equipamentos de Proteção Individual do Município de Ferreira do Alentejo

- Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte: durante a realização da Prova de Conhecimentos não pode ser consultada a bibliografia mencionada.

- Duração máxima da Prova de Conhecimentos: 45 minutos.

Avaliação Psicológica (AP)

Tendo a ponderação final de 25%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognostico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É efetuada por entidade especializada a contratar pelo município de Ferreira do Alentejo, tendo como referência o perfil de competências, consideradas essenciais ao posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Realização e Orientação para os resultados;
- Competência 2 (C2): Conhecimentos e experiência;
- Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria continua;
- Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

A avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto.

Na última fase a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos:

Elevado - 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente- 4 valores.

Para cada candidato será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS tem a duração previsível de 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores/parâmetros seguintes:

1. Experiência profissional;
2. Comunicação e relacionamento interpessoal;
3. Orientação para a segurança;
4. Conhecimentos no âmbito do conteúdo funciona/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional:
5. Iniciativa e autonomia;
6. Motivação e disponibilidade para a função.

Por experiência profissional entende-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as funções/atividades caracterizadores do posto de trabalho a ocupar.

Por comunicação e relacionamento interpessoal entende-se a capacidade para transmitir informações com clareza e precisão e a capacidade para interagir com pessoas com vista a facilitar a interajuda e colaboração gerindo as dificuldades.

Por orientação para a segurança entende-se a 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.

Por conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional, entende-se os conhecimentos necessários às exigências do posto de trabalho e ao desempenho das funções.

Por iniciativa e autonomia entende-se a capacidade de atuar de modo autónomo e proactivo e demonstrar iniciativa na resolução dos problemas.

Por motivação e disponibilidade para a função entende-se a predisposição para contribuir de modo empenhado para o bom funcionamento do serviço, e responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos seguintes, com as correspondentes classificações: Elevado - 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores; Insuficiente- 4 valores.

A classificação a atribuir em cada fator/parâmetro resulta da votação do júri, nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas.

Avaliação Curricular (AC)

Tem a ponderação final de 45%, são 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 formula:

AC= (HA*10%) +(FP*30%) +(EP*50%) +(AD*10%), em que:

Habilitação Académica (HA) – sendo valorado seguinte modo:

a) Habilitação Literária ou profissional mínima conforme a idade - 10 valores
b) Curso profissional ou habilitação superior à mínima conforme a idade - 15 valores
c) Curso Superior - 20 valores

Formação profissional (FP) – são consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 5 anos, de acordo coma aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores.

-Com duração inferior a 10 horas: 1 valor cada;
- Com duração igual ou superior a 10 horas e inferior a 40 horas: 1,5 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 40 horas e inferior a 120 horas: 2 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 120 horas: 2,5 valores cada;

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) - onde se aprecia o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar; sendo valorada do seguinte modo, tenho por base a análise do curriculum vitae respetivo e as declarações emitidas pelas entidades onde cada candidato exerce ou exerceu funções, considerando-se unicamente as situações devidamente comprovadas:

Com experiência profissional sem interesse para o lugar a prover – 10 valores
Com experiência profissional, na área a prover:
Entre 1 a 3 anos – 14 valores
Entre 3 e 5 anos – 16 valores
Entre 5 e 10 anos – 18 valores
Mais de 10 anos – 20 valores

Avaliação do desempenho (AD) – em que se pondera a avaliação relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- Desempenho Inadequado – 8 valores
- Desempenho Adequado – 12 valores
- Desempenho Relevante – 16 valores
- Desempenho Excelente – 20 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.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Tendo a ponderação final de 25%, 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 preencher:

- Competência 1 (C1): Realização e Orientação para os resultados;
- Competência 2 (C2): Conhecimentos e experiência;
- Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria continua;

- Competência 4 (C4): Iniciativa e autonomia;

- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

A aplicação deste método, será realizado nos termos da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, baseia-se num 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.

A EAC é valorada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

2. Classificação Final e ordenação final dos candidatos:

Nos termos previstos no artº 26º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata:

CF= 0,45 PC+0,25 AP+0,30 EPS

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

CF= 0,45 AC+0,25 EAC+0,30 EPS

Em que:

CF- Classificação Final

PC- Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

AC– Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Para desempate, em situações de igualdade de valoração, são utilizados os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1.º candidato com maior experiência na área para que é aberto o concurso;

2.º candidato que tenha frequentado estágio PEPAL, nos termos e condições previstas no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril;
3.º candidato com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura;
4.º candidato com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura.

Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, pelas 13 h.15m e decidido lavrar a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri:

O Vogal efetivo:

O Vogal efectivo: