



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PUBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO – 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL- (serviços gerais) – REFª G.

ATA Nº 1

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

Ao décimo oitavo dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e um, nesta Vila de Ferreira do Alentejo no edifício dos Paços do Município, pelas dezasseis horas, reuniram: Álvaro Manuel Nobre de Gusmão Ramos, chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Públicas; José Inácio Guerreiro Costa Chefe de Serviço Logística e Tráfego, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ana da Conceição Pegas Melão, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, nomeado por Despacho do Sr. Presidente, datado de 7 de junho de 2021, do qual o primeiro é Presidente, a fim de definir os critérios de classificação e ponderação dos métodos.

1.- O Métodos de Seleção serão os previstos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06 e artigo 5.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, nomeadamente:

1.1- Candidatos com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado ou sem vínculo de emprego publico;

- a)- Prova de conhecimentos (PC)
- b)- Avaliação Psicológica (AP)
- c)- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1.2.-Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria, ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os métodos de seleção acima descritos, exceto se tiverem optado, por escrito, no formulário próprio de candidatura pelos métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação Competências(EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

2- Métodos Obrigatórios:

2.1. Métodos Obrigatórios:

2.1.1. Prova de Conhecimentos (PC) – Consiste na realização das seguintes tarefas no âmbito das funções a desempenhar, nomeadamente: operacionalidade de equipamentos e ferramentas, utilizadas nas atividades do Setor de Administração Direta- execução e/ou reparação de ramal de abastecimento de água, montagem de equipamentos em casa-de-banho, sendo avaliados a destreza na colocação dos equipamentos necessários, no manuseamento de ferramentas, rapidez e competência na conclusão das tarefas inerentes, e outros serviços de carácter relacionado com atividade de canalizador, utilizando todos os materiais necessários

A- Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidades, espírito de equipa e entreaajuda, 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 capacidades com que executa corretamente a tarefa, valorado até ao máximo de 7 valores;

C- Regras de segurança e saúde no trabalho e escolha dos equipamentos, materiais e ferramentas: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; valorado até ao máximo de 7 valores;

A duração da prova prática de conhecimentos será de 20 minutos, e incidirá sobre assuntos diretamente relacionados com as exigências da função. Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O (A) candidato(a) com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, sendo concedido uma tolerância de 10 minutos.

O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

2.1.2. Avaliação Psicológica – Tendo a ponderação final de 35%, 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 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.

2.2. Método complementar, nos termos do art. 6º, da Portaria que regulamenta o Procedimento concursal:

2.2.1. 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.

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.

2.3. Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1, do art. 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 35\% + AP \times 35\% + EPS \times 30\%,$$

Em que,

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

3. Aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou, se encontrarem em mobilidade especial, tenham sido detentores da categoria bem como, das funções acima descritas, podem afastar por escrito no requerimento de admissão ao procedimento a aplicação dos métodos enunciados nos pontos 14.1.1. e 14.1.2., aplicando-se-lhes os métodos previstos no n.º 1 do art. 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e art. 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nomeadamente:

3.1. Métodos Obrigatórios:

3.1.1. Avaliação Curricular (AC) em que serão ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD). A ponderação dos fatores invocados, de interesse para a Avaliação Curricular, será feita com base na prova documental que cada candidato anexar ao Curriculum Vitae. Este fator será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 35% na Avaliação Final.

$AC = (HA * 10\%) + (FP * 30\%) + (EP * 50\%) + (AD * 10\%)$, 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 com a 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, tendo 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.

3.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Tendo a ponderação final de 35%, 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 n° 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

3.2. Método complementar, nos termos do art. 6º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal:

3.2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): 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, com duração de 20 minutos. O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção será determinado nos termos do n.º 6, do artigo 9º da Portaria que regulamenta o procedimento concursal, e terá uma ponderação de 30% na Avaliação Final.

3.3. Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada nos termos do n.º 1 do art.º 26 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 35\% + EAC \times 35\% + EPS \times 30\%,$$

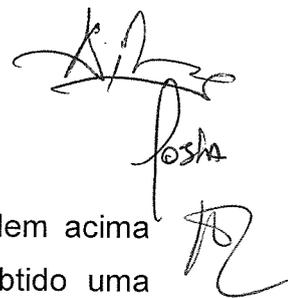
Em que,

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;



Posha
RZ

4. Cada um dos métodos ou fases de seleção é eliminatório, pela ordem acima enunciada e é excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9.5 valores ou que não compareça a um dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, de acordo com o estipulado nos n.ºs 9 e 10 do art.9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações constantes na Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

5. Critério de desempate - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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.

6. A publicitação dos resultados obtidos em cada método intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e afixada em local público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

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

O JÚRI,

