



**ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DA
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO – 1 POSTOS DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL- (Canalizador) - REF: E.**

ATA

CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO

Ao quarto dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e um, nesta Vila de Ferreira do Alentejo no edifício dos Paços do Município, pelas dez horas, reuniram: João António Guerreiro Camacho- Técnico Superior de Recursos Humanos; José Inácio Guerreiro Costa – Chefe de Serviço Logística e Tráfego, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, e Bruno Filipe Pacheco Arvanas, Chefe do Serviço de Ambiente de Águas, Saneamento e Resíduos os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, nomeado por Despacho do Sr. Presidente, datado de 9 de julho de 2020, 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 público por tempo indeterminado ou sem vínculo de emprego público;

a) Obrigatórios:

Avaliação Curricular

Entrevista de Avaliação de Competências; ou, Prova de Conhecimentos e

Avaliação Psicológica.

b) Complementar: Entrevista Profissional de Seleção, aplicável em ambas as hipóteses.

1.3 - Métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; serão utilizados para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, serão aplicadas aos restantes candidatos.

Os métodos de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Os métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, têm carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, em qualquer um dos métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à sua exclusão do procedimento.

1.3.1 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC):

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 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 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.

1.3.2 – Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e a avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes fatores:

a) Habilitação académica (HA) – será ponderado o nível habilitacional detido;

b) Experiência profissional (EP) – será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, em função da sua duração.

c) Formação profissional (FP) – apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 8 anos.

d) Avaliação do desempenho (AD) - apenas para candidatos com relação jurídica de emprego público: será ponderada a avaliação relativa aos últimos dois ciclos avaliativos. Quando os candidatos não possuírem avaliação do desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, a este fator corresponderá valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula de cálculo.

A classificação final da avaliação curricular será obtida de acordo com a fórmula: $AC = 20\% HA + 40\% EP + 25\% FP + 15\% AD$.

1.3.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e cuja avaliação será efetuada 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.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e considerado essencial para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

Realização e orientação para os resultados; Orientação para o serviço público; Organização e método de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Relacionamento interpessoal e Responsabilidade e compromisso com o serviço.

1.3.4– Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método é 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.

1.3.5 – 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.

Serão avaliados os seguintes fatores: Qualidade da Experiência Profissional (QEP); Capacidade de análise e sentido crítico (CASC); Capacidade de Comunicação (CC) e Relacionamento Interpessoal (RI).

A entrevista profissional de seleção é avaliada 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 fatores avaliados, de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (QEP + CASC + CC + RI) / 4$.

1.4– A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta das seguintes fórmulas:

$OF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$

Ou

$OF = 40\% PPC + 30\% AP + 30\% EPS$

Em que: OF = ordenamento final; PPC = prova prática de conhecimentos; AP = avaliação psicológica; AC = avaliação curricular; EAC = entrevista de avaliação de competências; EPS = entrevista profissional de seleção.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na redação atual. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios:

- a) Candidato com maior experiência profissional na área a que o procedimento concursal se destina;
- b) Candidato com o maior número de horas de formação profissional, relacionadas com a área do procedimento concursal;
- c) Candidato com a classificação final da habilitação literária exigida mais elevada.

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,

