



HOMOLOGO

Amade
2021.04.30

↓
b
SA.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 10 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA), NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO

Ata n.º 1

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

Aos doze dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte, pelas catorze horas e trinta minutos, no gabinete da chefe da Divisão de Administração Municipal, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes, a presidente, Maria José Guerreiro Mendes Couraça, Chefe da Divisão de Administração Municipal; João António Guerreiro Camacho, Técnico Superior, e Bruno Filipe Pacheco Arvanas, Chefe do Serviço da Ambiente. Água, Saneamento e Resíduos, em substituição de Dores Isabel Rito Ramalho.

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, tendo 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) Avaliação Curricular
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Avaliação Curricular (AC)

Tem a ponderação final de 60%, 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 fórmula:

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, até perfazer o máximo de 20 valores.

- sem formação – 8 valores;
- 1 ação – 10 valores;
- de 2 a 6 ações – 12 valores
- de 7 a 10 ações – 14 valores;
- de 11 a 14 ações – 16 valores;
- de 15 a 19 ações – 18 valores;
- mais de 20 ações - 20 valores

Não são considerados os Seminários, Encontros, Jornadas, Simpósios, Colóquios, Palestras e outros similares, com duração inferior a um dia.

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

A
b
BA.

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 Profissional de Seleção (EPS)

Tendo a ponderação final de 40%, 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 funcional/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.

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= 0,60 PC+0,40 EPS

Em que:

CF- Classificação Final

AC– Avaliação Curricular

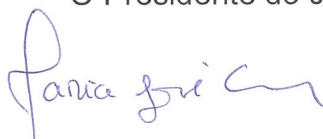
EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

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, o seguinte critério de preferência:

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

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

O Presidente do Júri:



O Vogal efetivo:



O 1º vogal suplente:

