FERREIRA DO ALENTEJO
MUNICÍPIO

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO JURIDICA DE EMPREGO PUBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO–1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL- (Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais) - SAD-REF: A.

ATA

CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos vinte dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Ferreira do Alentejo no edifício dos Paços do Município, pelas dezasseis horas, reuniram: José Inácio Guerreiro Costa – Chefe de Serviço Logística e Tráfego, Bruno Filipe Pacheco Arvanas - Serviço de Ambiente de Águas, Saneamento e Resíduos, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana da Conceição Pegas Melão Guerreiro – Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos; os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, nomeado por Despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 11 de julho de 2022, do qual o primeiro é Presidente, a fim de definir os critérios. de classificação e ponderação dos métodos.

Métodos de seleção

Nos termos do nº 6, do artigo 36º da LGTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ou, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

1.

1.1 - Prova de conhecimentos (PC) — Provas de natureza prática, individual e com o objetivo de avaliar os conhecimentos para a função e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função; a prova será de natureza prática, com simulação e de realização individual, com a duração total de 30 minutos, com a valoração de 0 a 20 valores e uma aproximação da classificação às centésimas e consistirá na execução das seguintes tarefas:

Posta
PA.

- Verificação do estado de conservação de viaturas, cuidados periódicos diários como verificação dos níveis de óleo, água e combustível;
-Cumprimento das regras de segurança rodoviária e prevenção de acidentes;
- Abertura de vala com o balde de trás da máquina pesada (retroescavadora);
- Manuseamento de máquina pesada (retroescavadora) com o balde frontal;
- Utilização de monta cargas no carregamento e/ou descarga de materiais de/em veículo pesado;

A valoração deste método de seleção é a que consta no artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

1.2 - A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competência comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A valoração deste método de seleção é a que consta no artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro

2 - Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem 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 seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos da LGTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, na sua atual redação:

a) Avaliação Curricular — (AC)
b) Entrevista de Avaliação de Competências — (EAC)

2.1 Avaliação Curricular: visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.
Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

Habilitações Académicas – HA;
Formação Profissional – FP;
Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:
AC=((HA+FP+(2xEP)))/4
Em que:
-Habilitações Académicas (HA):
Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:
Habilitações Académicas Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissional. 20 Valores

-Formação Profissional (FP):
Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.
Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:
-Formação Profissional Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas. 10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 e 60 horas 15 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas. 20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

-Experiência Profissional (EP):
Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:
-Experiência Profissional Valoração
Sem experiência profissional 10 Valores
Experiência < 1 ano 13 valores
Experiência igual ou superior a 1 e < 3 anos 15 valores
Experiência igual ou superior a 3 e < 6 anos 17 valores
Experiência igual ou superior a 6 anos 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

2.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = (20A+ 20B+ 20C+ 15D+ 15E+ 10F)/100

A. Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e

atividades e realizá-las de forma metódica.

C. Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

D. Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

E. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

F. Conhecimentos especializados e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:
20 Valores: Nível Excelente;
18 Valores: Nível Muito Bom;
16 Valores: Nível Bom;
14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
12 Valores: Nível Satisfaz;
10 Valores: Nível Suficiente;
8 Valores: Nível Fraco;
4 Valores: Nível Insuficiente.

3 - A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:
OF = PPC (100)
Ou
OF = (70AC + 30EAC) / 100
Legenda: OF - Ordenação Final; PPC – Prova Prática Conhecimentos: AC - Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

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

O JÚRI,