

32.
A
4
?

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO
PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

Assistente Operacional – Coveiro – Núcleo de Infraestruturas e Ambiente

1 Posto de Trabalho

Ata n.º 1

Ata para definição de Critérios de Seleção

Aos trinta e um dias do mês de maio de dois mil e dezassete, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público (RJEP) por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional – Coveiro para o Núcleo de Infraestruturas e Ambiente, do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Miranda do Corvo, após deliberação favorável do órgão executivo de 5 de maio de 2017.

O Júri é composto pelo Presidente do Júri, Nuno Alexandre Lopes Caetano, Dirigente Intermédio de 3.º Grau, do Núcleo de Infraestruturas e Ambiente, pelo 1.º Vogal Efetivo, Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e pela 2.ª Vogal Efetiva, Fátima Regina Carvalho Rodrigues, Assistente Técnico, inserida na Área de Recursos Humanos, tendo deliberado:

1) De acordo com o previsto na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, procedeu-se à caracterização do posto de trabalho a concurso:

O referido posto de trabalho será caracterizado respeitando o previsto no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

- Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis;
- Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico;
- Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

E considerando ainda as seguintes especificações:

- Inumações e exumações, limpeza e arranjo do cemitério, executando, para além destas, outras tarefas indispensáveis ao bom funcionamento do mesmo;
- Executar outras atribuições que lhe forem cometidas no âmbito das competências do Núcleo de Infraestruturas e Ambiente.

O Júri reuniu igualmente para deliberação da definição dos critérios de apreciação e ponderação, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.



Os métodos de seleção são: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Os métodos de seleção têm carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

2) Assim, os fatores de apreciação para os métodos de seleção que fazem parte do aviso de abertura serão ponderados da seguinte forma:

2.1. Para os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem, por escrito, pelos métodos de seleção adiante previstos (Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica), nos termos do referido artigo.

Casos surjam candidatos nestas condições, os métodos de seleção consistirão em Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) valorados de 0 a 20 valores, com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular – 30 %;

Entrevista de avaliação de competências – 40 %;

Entrevista de profissional de seleção – 30 %.

2.1.2. Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

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

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

2.1.3. A avaliação curricular - será aplicada e classificada conforme o disposto no artigo 11.º e n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho adquirida.

Na ponderação da avaliação curricular será adotada a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$



• **HA = habilitação académica**, certificada pela entidade competente. A habilitação académica deverá ter em atenção o grau de complexidade funcional inerente à carreira e categoria em causa, sendo valorada da seguinte forma:

Escolaridade obrigatória consoante a idade – 14 valores;

Por cada grau académico imediatamente superior – mais um valor, até ao limite máximo de 20.

• **FP = formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessária ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 3 anos até à data de abertura do presente procedimento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividades - 0,25 valores;
- Por cada ação de formação de duração até 23 horas - acresce 0,35 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 24 a 35 horas - acresce 0,5 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 36 a 89 horas - acresce 0,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 90 a 179 horas - acresce 1 valor;
- Por cada ação de formação entre 180 e 269 horas - acresce 1,25 valores;
- Por cada ação de formação entre 270 e 350 horas - acresce 1,50 valores;
- Por cada ação de formação entre 351 e 420 horas - acresce 1,75 valores;
- Por cada ação de formação entre 421 e 500 horas - acresce 2,00 valores.

• **EP = Experiência profissional** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para o qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, anos completos, e o correspondente ao desenvolvimento efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, e desde que se encontre devidamente comprovado, através de documento idóneo. Será valorado da seguinte forma:

Experiência até 1 ano - 1 valor;

Por cada ano a mais - 1 valor até ao limite de 20 valores.

• **AD – Avaliação desempenho** relativa aos últimos três, anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar de acordo com os seguintes critérios:

29
00
11
09

- O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

- Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 10,00 valores.

2.1.4. A Entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido, 8 valores e Insuficiente, 4 valores.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são:

a) Competências técnicas:

Orientação para o serviço público;

Organização e método de trabalho.

b) Competências pessoais:

Relacionamento Interpessoal;

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.

c) Competências conceptuais ou conhecimentos específicos:

Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional

Nível Classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 5 competências;
16 - Bom	Em 4 competências;
12 - Suficiente	Em 3 competências;
8 - Reduzido	Em 2 competências;
4 - Insuficiente	Em 1 competência.

2.1.5. A entrevista profissional de seleção, visa avaliar objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, será classificada através dos níveis classificativo de Elevado (entre 17 a 20), Bom (entre 13 a 16), Suficiente (entre 9 a 12), Reduzido (entre 5 a 8) e Insuficiente (até 4 valores), e versará sobre os seguintes aspetos:

28
2017
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

A) Experiência profissional na administração local:

- Procura avaliar os conhecimentos da realidade autárquica; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; Conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração autárquica; Capacidade e facilidades na promoção de uma boa imagem; Capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral;
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores;

B) Experiência profissional na área a recrutar:

- Procura avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências dos serviços, comportamento face às tarefas inerentes ao lugar a providir, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre;
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

C) Capacidade de comunicação:

- Procura avaliar o discurso e coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada:
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

D) Relacionamento Interpessoal:

- Procura avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes:
- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

E) Motivação e Interesse:

Procura averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato:

- Apresentando um nível Elevado - 20 valores;
- Apresentando um nível Bom - 16 valores;
- Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;
- Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;
- Apresentando um nível insuficiente - 4 valores.

Será aplicada a seguinte fórmula - $EPS = (a+b+c+d+e)/5$

2.2. Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, daqueles que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

Prova de conhecimentos -ponderação -40 %;

Avaliação psicológica -ponderação -30 %;

Entrevista profissional de seleção -30 %

2.2.1. A **Ordenação Final (OF)** será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

Em que:

OF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

2.2.2. A Prova de Conhecimentos:

a) Com carácter eliminatório, de natureza prática, visa avaliar o nível de conhecimentos profissionais dos candidatos.

b) A prova de conhecimentos terá a duração máxima de 20 minutos e consistirá na simulação de reconhecimento e manuseamento de máquinas / ferramentas e outros equipamentos necessários à execução das tarefas inerentes à função, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores e de acordo com os seguintes fatores de apreciação:

- A – Atitude perante a Tarefa
- B – Regras de Segurança do Trabalho
- C – Qualidade de execução da Tarefa

A Classificação da prova de conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, nos seguintes termos:

$$PC = A + B + C$$

Em que:

PC – Prova de Conhecimentos

A – Atitude perante a Tarefa

B – Regras de Segurança no Trabalho

C – Qualidade de execução da Tarefa

2.2.3. A Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológicas, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido e será valorada da seguinte forma:

- Este método será composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo carácter eliminatório:

1.ª Fase – Bateria de Psicométricos;

2.ª Fase – Entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamento dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. Para os candidatos que o tenham completado as 2 fases, será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado – 20 valores

Bom – 16 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

2.2.4. A entrevista profissional de seleção será valorada de igual forma à contemplada no ponto 2.1.5. que antecede.

3) Ordenação Final

A ordenação final obedecerá, para um dos universos dos candidatos atrás descrito:

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

Em que:

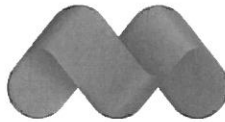
OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC= Entrevista de avaliação de competências;

EPS= Entrevista profissional de seleção.

25
009.



MIRANDA DO CORVO
MUNICÍPIO

E para outro dos universos dos candidatos atrás descrito:

OF = PC (40%) + AP (30 %) + EPS (30 %)

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final será realizada de acordo com o previsto no artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e respeitando os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da referida Portaria.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Presidente do Júri,

O 1.º Vogal Efetivo,

O 2.º Vogal Efetivo,