OBJETIVOS

Ata nº 1 – Ata de critérios

Fixação dos parâmetros de avaliação, da ponderação e da grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal Comum para Constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (Canalizador), previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Estremoz

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
José Manuel Carapeta Maranga	
Elisabete Susana Arvana Corda Bento	
Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho	

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

DATA: 19-10-2020 **HORA:** 09:30 horas

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos dezanove dias do mês de outubro de 2022, pelas 9 horas e 30 minutos , nos Paços do Município de Estremoz, sito no Rossio Marquês de Pombal, em Estremoz, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Canalizador), previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Estremoz, aberto na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 6 de outubro de 2022 e por despacho do Senhor Presidente da Câmara datado de 17 de outubro de 2022, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no artigo 36.º do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes todos os membros do júri do procedimento, a saber: José Manuel Carapeta Maranga (Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos), Elisabete Susana Arvana Corda Bento (Assistente Técnica do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz) e Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho (Assistente Técnica do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz).

Considerando o estatuído nos n.ºs 1 a 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações:

Métodos de Seleção – Critérios Gerais

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 100%
- Avaliação Psicológica

Prova de conhecimentos:

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos terá natureza prática, com a duração máxima de 1 hora e consistirá do seguinte:

a) Identificação de ferramentas e materiais utilizados na função de canalizador;

b) Utilização de equipamentos de medições de pressão de redes de água.

c) Indicação dos cuidados e precauções impostos à utilização das ferramentas e equipamentos necessários;

d) executar ligação de uma ramal de água a uma conduta

e) interligação de 2 condutas, com recurso aos meios mecânicos e manuais – chave francesa, chaves de bocas e serra manual.

As provas serão classificadas de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A – Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B – Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C – Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos da segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D – Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

Avaliação Psicológica:

A avaliação psicológica 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, tendo como referencia o perfil de competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos ou fases, ou que obtenham um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da avaliação obtida na Prova de Conhecimentos que valerá 100%:

OF = PC (100%)

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

Métodos de Seleção – Critérios Específicos

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou, no caso de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi

publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 55%
- Entrevista de Avaliação de Competência – Ponderação de 45%

- Avaliação Curricular:

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 obtida.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte formula:

$$AC=\frac{HL + FP + 3*EP + AD}{6}$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias:

Onde se pondera a titularidade da habilitação, nomeadamente escolaridade obrigatória (dependendo da idade do candidato*), com possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

* A escolaridade obrigatória depende da idade dos candidatos, da seguinte forma:

4 anos de escolaridade, para nascidos até 31/12/1966;

6 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994;

12 anos de escolaridade, para nascidos após 31/12/1994.

No entanto, tal como consta no despacho de abertura do procedimento concursal, as habilitações académicas podem ser substituídas por um mínimo de 3 anos de experiência profissional em funções na área de assistente operacional.

Sendo que:

HA – As habilitações académicas serão valoradas do seguinte modo:

20 valores – Escolaridade obrigatória e experiência profissional;

18 valores - Escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado.

16 valores – Sem escolaridade obrigatória mas com experiência profissional.

FP = Formação Profissional:

A valoração da FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através de certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, sendo valorada de 0 a 20 valores, consoante a duração total das ações devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades do posto de trabalho a concurso, de acordo com o seguinte:

Sem formação	10 valores
Até 30 horas de formação	12 valores
Superior a 30 horas e igual ou inferior a 50 horas	16 valores
Superior a 50 horas e igual ou inferior a 70 horas	18 valores
Superior a 70 horas	20 valores

EP = Experiencial Profissional:

A valoração da EP resultará da classificação dos elementos constantes do currículo relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, numa escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

Inferior a 1 ano de experiência	0 valores
De 1 a 5 anos de experiência profissional	10 valores
De 5 a 9 anos de experiência profissional	15 valores
De 10 a 14 anos de experiência profissional	18 valores
Mais de 15 anos experiência profissional	20 valores

AD = Avaliação de Desempenho

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP, relativas ao último período não superior a 3 biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar. Nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhe-á atribuído 10 valores. A expressão qualitativa do SIADAP tem a seguinte expressão na escala de 5 a 20 valores:

Desempenho Inadequado	9 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- Relacionamento e Comunicação Pessoal;

- Comunicação Interpessoal;
- Organização e Método de Trabalho;
- Trabalho de Equipa.

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 ausência dos comportamentos em análise, avaliando 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.

Valoração Final:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0{,}55AC+0{,}45EAC$$

Em que:
VF= Valoração Final
AC= Avaliação Curricular
EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Disposições Gerais

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das formulas de valoração final referentes aos critérios gerais e específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos do n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

O júri deliberou ainda, criar os modelos correspondentes ao apuramento de classificação final (critérios específicos)(modelo I), classificação final (critérios gerais) (modelo II), ficha de avaliação curricular (modelo III) e à entrevista de avaliação de competências (modelo IV), apensos à presente ata e que farão parte integrante dela.

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, pelo presidente do júri, tendo da mesma sido lavrada esta ata que, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri acima identificados, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos. ----------

---------- **O Júri** ----------

------ O Presidente,

------ O 1º Vogal Efetivo,

------ O 2º Vogal Efetivo,

ANEXOS

Modelo I

Ficha de Apuramento da Classificação Final (Critérios Específicos)

Procedimento Concursal: _____

Nome do candidato: _____

- Avaliação Curricular (AC) ---------- ☐

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ---------- ☐

Classificação final obtida pelo candidato

VP = 0,55AC+0,45EAC ---------- ☐

------ O Presidente,

------ O 1º Vogal Efetivo,

------ O 2º Vogal efetivo,

Modelo II

Ficha de Apuramento da Classificação Final (Critérios Gerais)

Procedimento Concursal: _____

Nome do candidato: _____

- Prova de Conhecimentos (PC) ---------- ☐

Classificação final obtida pelo candidato

VF = 100PC ---------- ☐

------ O Presidente,

------ O 1º Vogal Efetivo,

------ O 2º Vogal efetivo,

Modelo III

Ficha de Avaliação Curricular

Nome do candidato:_____

1. Habilitações Literárias (HL)
Habilitações Literárias (HL): _____ Classificação _____ valores
2. Formação Profissional (FP)
Formação Profissional (FP) _____ Classificação _____ valores
3. Experiência Profissional (EP)
Experiência Profissional (EP) _____ Classificação _____ valores
4. Avaliação de Desempenho (AD)
Avaliação de Desempenho (AD) _____ Classificação _____ valores
Classificação Total $\frac{\text{HL + FP + 3*EP + AD}}{6}$
AC=_____ = _____ valores

------ O Presidente,

------ O 1º Vogal Efetivo,

------ O 2º Vogal efetivo,

Modelo IV

Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências

Contratação: Tempo Indeterminado, 1 posto de trabalho, Ass. Operacional (Canalizador)

Nome Candidato:

Registo de Informação/Classificação

Competências	Registo Informação (Comportamentos)	Manifesta	Não Manifesta	Competências	
				Apresenta	Não Apresenta
Relacionamento e Comunicação Pessoal	Comunica com clareza, manifestando firmeza e consideração pelos outros. É assertivo na relação com os outros de modo a evitar e/ou resolver os conflitos interpessoais. É disponível e cordial na relação com os munícipes e colegas .				
Comunicação Interpessoal	Ouve atentamente as solicitações das chefias e colegas, e dá feed back do que lhe foi solicitado. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo. Exprime-se verbalmente de forma correta, precisa e concisa.				
Organização e Método de Trabalho	Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas. Planeia as atividades a realizar, no dia a dia. Gere bem o seu tempo e estabelece prioridades relativamente às tarefas a realizar e às solicitações que lhe são dirigidas.				
Trabalho de Equipa	Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado. Contribuir para o desenvolvimento ou manutenção de um ambiente de trabalho				

Obs

Para 4 Competências	Nível
Apresenta 4 Competências	Elevado
Apresenta 3 Competências	Bom
Apresenta 2 Competências	Suficiente
Apresenta 1 Competência	Reduzido
Apresenta 0 Competências	Insuficiente

Classificação

Data: