

OBJETIVOS

Ata n.º 1 - Fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho por tempo determinado (termo resolutivo certo) – Carreira/Categoria de Assistente Operacional (Serralharia)

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Fernando Jorge Madruga Maranga	<i>P. Maranga</i>
Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho	<i>Jacinta Isabel Carvalho</i>
João António Faria Fernandes	<i>João António Fernandes</i>

LOCAL: Paços do Município de Estremoz

DATA: 18- 07-2022

HORA: 11:00

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos dezoito dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e dois, na Câmara Municipal de Estremoz, pelas 11:00 horas, reuniram Fernando Jorge Madruga Maranga, Chefe da Unidade Técnica de Obras Municipais, do Município de Estremoz, Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho, Assistente Técnica, do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz e João António Faria Fernandes, Assistente Operacional, do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 164/2022 de 27 de junho, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, nos termos e para efeitos da alínea c) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, na versão atualizada.-----

Tendo em conta a tramitação legal do procedimento concursal, designadamente, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada, o Júri deliberou fixar os parâmetros de avaliação seguidamente explanados.-----

Os métodos de seleção a utilizar nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada, serão os seguintes:-----

– Avaliação Curricular (AC), como método de seleção obrigatório e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método facultativo ou complementar.-----

A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas.-----

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:-----

- **Habilitação Académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----
- **Formação Profissional** - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----
- **Experiência Profissional** na área de atividade a concurso – no âmbito geral: Exerce as funções constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, ou seja, funções de

natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos ou serviços, e ao nível mais específico: Prepara os equipamentos, ferramentas e instrumentos de medida e de controlo, em função da natureza dos materiais e especificações técnicas definidas; fabricar peças e estruturas metálicas, utilizando máquinas e ferramentas tais como berbequins, prensas, rebarbadoras, engenho de furar e máquinas de soldar; montar os diferentes elementos de estruturas metálicas, de acordo com desenhos, fichas de trabalho ou esquemas de montagem; reparar estruturas metálicas danificadas ou deterioradas, de acordo com desenhos, fichas de trabalho ou esquemas de montagem, utilizando ferramentas adequadas e recorrendo, sempre que necessário, a equipamentos de elevação e transporte; executar ou reparar caixilharias e outros elementos metálicos não estruturais, utilizando ferramentas e equipamentos de serralharia, de acordo com os desenhos, fichas de trabalho ou esquemas de montagem e colocá-los em obra, segundo processos e técnicas adequadas; construir e aplicar na oficina estruturas metálicas ligeiras para edifícios, caldeiras, caixilharias ou outras obras; promover a segurança e higiene no trabalho e equipamento de proteção individual; dar apoio na reparação de viaturas municipais, tais como: soldagens de taipais, escapes, cubas, etc; reparar contentores de RSU (Resíduos Sólidos Urbanos).-----

- **Avaliação de desempenho** - considera a média das avaliações do desempenho, das últimas três avaliações.-----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:-----

$$AC = 30\% HA + 10\%FP + 50\%EP + 10\%AD$$

Sendo:

Habilitações académicas – onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidade competentes, sendo exigida a escolaridade mínima obrigatória ajustável à idade, a saber: nascidos até 31 de dezembro de 1966 – 4 anos de escolaridade; nascidos de 1 de janeiro de 1967 a 31 dezembro de 1980 – 6 anos de

escolaridade; nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981 a 31 de dezembro de 1994 – 9 anos de escolaridade; nascidos depois de 31 de dezembro de 1994 – 12 anos de escolaridade.-----

Sendo que:-----

HA – As Habilitações académicas serão valoradas do seguinte modo:-----

16 valores – Escolaridade obrigatória ajustável à idade;-----

Acrescendo 1 valor por cada grau superior até ao limite de 20 valores;-----

FP = Formação Profissional – neste fator, irão ser consideradas as horas de formação, desde que tenham relação com a área funcional posta a concurso, por considerar o Júri que são estas que contribuem para o aperfeiçoamento profissional, permitindo um melhor desempenho das respetivas funções. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, da seguinte forma:-----

- 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

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-à o seguinte critério:-----

- Um dia = 6 horas;
- Uma semana = 30 horas;
- Um mês = 120 horas;

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.-----

- Sem experiência profissional – 8 valores
- Até 6 meses – 12 valores
- Superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano – 16 valores
- Superior a 1 ano e inferior ou igual a 5 anos – 18 valores
- Mais de 5 anos – 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira/categoria posta a concurso.-----

AD = Avaliação de desempenho: na qual se considera a média das últimas três avaliações, será valorada da seguinte forma:-----

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado	9 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Relevante	20 valores

Para os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho relativa ao período a considerar, a fórmula a aplicar na avaliação curricular será a seguinte:-----

$$AC = (30 \% HA + 15\% FP + 55\% EP)$$

A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:-----

- A) Motivação para a função;
- B) Sentido crítico, expressão e fluência verbais;
- C) Capacidade para objetivos organizacionais e enquadramento funcional;
- D) Conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional do Município de Estremoz;
- E) Qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenham desempenhado;

De acordo com a seguinte tabela:-----

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 valores
Reduzido	8 valores
Suficiente	12 valores
Bom	16 valores
Elevado	20 valores

E de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$\text{EPS} = \frac{\text{A+B+C+D+E}}{5}$$

5

--- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26º, conjugado com os artigos 5º e 6º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada.-----

$$\text{OF} = 55\% \text{ AC} + 45\% \text{ EPS}$$

Sendo que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

É excluído do procedimento concursal os candidatos que não tenham comparecido ou tenham obtido uma valoração final inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.-----

Nas situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua versão atualizada.-----

O júri deliberou ainda, criar os modelos correspondentes ao apuramento de classificação final (modelo I), ficha de avaliação curricular (modelo II) e à entrevista profissional de seleção (modelo III), 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







*João de
Ferreira
Ferreira*

ANEXOS

Modelo I

Ficha de Apuramento da Classificação Final

Procedimento Concursal: _____

Nome do candidato: _____

- Avaliação Curricular (AC) -----

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

Classificação final obtida pelo candidato

$VP = 0,55AC + 0,45EPS$ -----

----- O Presidente,

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- O 2º Vogal efetivo,

Modelo II
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 30% HA+ 10%FP+ 50%EP+10%AD Ou 30 % HA+15% FP+55% EP
AC= _____ = _____ valores

- O Presidente,
- O 1º Vogal Efetivo,
- O 2º Vogal efetivo,

João António
Francisco
Joãovalho

Modelo III
Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do/a Candidato/a	Data e Hora de Realização

Resumo dos Temas Abordados

- O Presidente,
- O 1º Vogal Efetivo,
- O 2º Vogal efetivo,

