

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional – Pedreiro

Ata n.º 1/2020

Aos vinte e quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado através do despacho n.º 32/2019, de 11/12/2019 emitido pelo Presidente da Câmara Municipal, e constituído por: -----

Presidente – Luís Manuel Ribeiro de Carvalho, Fiscal; -----

Vogais Efetivos – Samuel Dinis Romão Aniceto, Assistente Operacional e Alexandra Martins Ferreira, Assistente Técnica com o objetivo de definirem os parâmetros e critérios dos métodos de seleção. -----

As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitados. -----

1. - Para os candidatos que sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou se encontrem em mobilidade especial e tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, e salvo se expressamente afastados por escrito pelos candidatos, os métodos de seleção obrigatórios serão a **Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências**. -----

1.1 - 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 a avaliação de desempenho obtida. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----
As ponderações a observar na valorização dos diferentes elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes: -----

$$AC = [(0,10*HA) + (0,30*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)]$$

1.1.1– Habilitação Académica (HA) - Será ponderada a habilitação académica de base. Será ponderado o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo que o nível habilitacional será valorado da seguinte forma: -----

Escolaridade Obrigatória: 12 valores; -----

Superior á escolaridade obrigatória: 20 valores. -----

Como escolaridade obrigatória, considera-se: -----

- ✓ 4 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos até 31/12/1966; -----
- ✓ 6 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 01/01/1967; -----
- ✓ 9 anos de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 01/01/1981; -----
- ✓ 12 anos para os indivíduos nascidos a partir de 01/01/1995. -----



1.1.2 – Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Só as ações frequentadas nos últimos cinco anos serão consideradas. Caso o certificado da ação de formação não contenha a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas. -----

- ✓ Até 25 horas – 10 valores; -----
- ✓ Até 50 horas – 13 valores; -----
- ✓ Até 75 horas – 16 valores; -----
- ✓ Até 100 horas – 18 valores; -----
- ✓ Superior a 100 horas – 20 valores. -----

1.1.3 Experiência Profissional (EP) - Incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. Não será considerado o desempenho de funções diferentes das elencadas na descrição do posto de trabalho constante do aviso de abertura do presente procedimento concursal. Para análise da Experiência profissional serão atribuídas a seguintes valorações: -----

| Tempo | Valoração |
|-------------------|-----------|
| Até 3 anos | 12 |
| Até 9 anos | 15 |
| Até 9 anos | 17 |
| Superior a 9 anos | 20 |

1.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD) - Incidirá sobre um período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar, adaptando-se a escala de 0 a 20 valores. Quem não possuir avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputadas, será atribuída a nota de 10 valores. -----

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

- Competência 1 – Realização e orientação para os resultados; -----
- Competência 2 – Orientação para o serviço público; -----
- Competência 3 – Conhecimentos e experiência; -----
- Competência 4 – Trabalho de equipa e cooperação; -----
- Competência 5 – Relacionamento interpessoal; -----
- Competência 6 – Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por técnico com formação adequada para o efeito, baseado num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil

de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A Entrevista de Avaliação de Competências será avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

2. Para os candidatos que não possuam relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são a **Prova de Conhecimentos** e a **Avaliação Psicológica**. -----

2.1. A **Prova de Conhecimentos (PC)** - A prova de conhecimentos é de natureza prática, com a duração máxima de 60 minutos, e visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções. A prova prática integrará as seguintes tarefas e temáticas: -----

- Construção de 1,5 m2 parede em alvenaria de tijolo com argamassa de cimento, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----
- a) Escolha das ferramentas e utensílios: avaliação da utilização das ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa. -----
- b) Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa. -----
- c) Rapidez da execução da tarefa: avaliação da rapidez com que executa corretamente a tarefa. --
- d) Qualidade da execução da tarefa: avaliação do domínio técnico da tarefa executada. -----

Na Prova de Conhecimentos a classificação resultará da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: -----

$$PC = a) + b) + c) + d)$$

Em que: -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

a) = Escolha das ferramentas e utensílios; -----

b) = Regras de segurança do trabalho; -----

c) = Rapidez de execução da tarefa; -----

d) = Qualidade de execução da tarefa; -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método seguinte. -----

2.2. A **avaliação psicológica (AP)** 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 referência o perfil de competências previamente definido. -----

Este método de seleção será efetuado por entidade especializada pública ou privada conhecedora do contexto específico da Administração Pública. -----



A Avaliação Psicológica será valorada numa escala de 0 a 20 valores, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método ou fase seguinte. -----

3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Método Complementar aplicável a ambos os casos

3.1 - 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. -----

Por cada entrevista é elaborada uma **ficha individual** contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, **conforme modelo em anexo**. -----

A Entrevista Profissional de Seleção é realizada pelo júri. -----

A Entrevista Profissional de Seleção será classificada na escala de 0 a 20 valores, e é avaliada 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, e serão ponderados e classificados os seguintes aspetos: -----

- a) Conhecimentos e experiência; -----
- b) Relacionamento interpessoal; -----
- c) Iniciativa e autonomia; -----
- d) Motivação para o desempenho das funções; -----

O local, data e hora de realização da Entrevista Profissional de Seleção será comunicada atempadamente aos candidatos que à mesma sejam admitidos, através da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na sua página eletrónica. -----

Ordenação Final: -----

A Ordenação Final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas: -----

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

Ou

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

Sendo: -----

OF – Ordenação Final; -----

PC – Prova de Conhecimentos; -----

AP – Avaliação Psicológica; -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção; -----

AC – Avaliação de Competências; -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; -----



São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----
Não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, e para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri. -----

O Júri



(Luís Manuel Ribeiro de Carvalho)



(Samuel Dinis Romão Aniceto)



(Alexandra Martins Ferreira)

