



ATA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

ATA DA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 6 ASSISTENTES OPERACIONAIS (REF.ª A - 3 CALCETEIROS; REF.ª B - 2 CANTONEIROS DE VIAS; REF.ª C - 1 ASFALTADOR) – DIVISÃO DE REDE VIÁRIA E TRÂNSITO

Ao trigésimo primeiro dia do mês de maio de dois mil e vinte e três, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro da Administração, Finanças e Modernização Administrativa, Dra. Sónia Marisa Lopes Azevedo, em 30 de maio de 2023, com a presença de Francisco Miguel Pinto Mota, Diretor de Departamento de Equipamentos, Infraestruturas e Gestão de Frotas, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Joaquim Lopes Batista Pedreiras, Chefe de Divisão de Rede Viária e Trânsito e Fernando Costa Leal, Encarregado Operacional, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:

3. Avaliação Psicológica (AP)

1 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (35\%) + AD (15\%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular; **HA** = Habilitação Académica; **FP** = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional e **AD** = Avaliação de Desempenho.

a) HA – Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:



f ~
Lga

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

b) FP - Formação Profissional:

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Sem cursos ou ações – 0 valor;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas – 5 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas.

c) Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;
- Superior a dez anos – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:



f -
R
da

5-----20

3,5-----x

x= 14

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função. 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, que são as seguintes:

- Capacidade de organização e método de trabalho;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Capacidade de adaptação e melhoria contínua.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

3 - Entrevista 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

– Para os/as restantes candidatos/as, os métodos de seleção serão:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

1. Prova Prática de Conhecimentos (PPC);
2. Avaliação Psicológica (AP);

Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – será de natureza prática, individual e com o objetivo de avaliar os conhecimentos práticos para a função, com duração não superior a 30 minutos e consistirá em:



Handwritten signature and initials in blue ink.

- Ref.ª A – 3 Calceteiros – preparação de base e calcetamento, numa área de cerca de 0,5m², com um dos seguintes revestimentos: Microcubo (5x5x5 cm), cubo (11x11 cm) ou pedra de chão pré-fabricada de betão;

- Ref.ª B – 2 Cantoneiros de vias - implantação de tubos de drenagem de águas pluviais e impermeabilização de caixa de visita;

- Ref.ª C – 1 Asfaltador – preparação e aplicação de mistura betuminosa a frio, no tapamento de covas de vias em betuminoso.

Os parâmetros de avaliação a considerar na PPC, serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, somando a pontuação de cada um dos parâmetros abaixo:

- **1º Parâmetro - Perceção e compreensão da tarefa:**

- 5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;

- 4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;

- 3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa;

- 2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa;

- 1 valor – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa;

- **2º Parâmetro – Qualidade de realização:**

- 5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização;

- 4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização;

- 3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização;

- 2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização;

- 1 valor – Demonstrou insuficiente qualidade de realização;

- **3º Parâmetro – Celeridade na execução:**

- 5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução;

- 4 valores – Demonstrou boa celeridade na execução;

- 3 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução;

- 2 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução;

- 1 valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução;

- **4º Parâmetro – Grau de conhecimentos demonstrado:**

- 5 valores – Demonstrou elevado conhecimento;

- 4 valores – Demonstrou bom conhecimento;

- 3 valores – Demonstrou razoável conhecimento;

- 2 valores – Demonstrou reduzido conhecimento;

- 1 valor – Demonstrou insuficiente conhecimento.

2 - 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e



1.-
Lea

Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função. 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, que são as seguintes:

- Capacidade de organização e método de trabalho;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Capacidade de adaptação e melhoria contínua.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Classificação Final:

- A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (PPC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; PPC – Prova Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

ou

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)}$$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; AP – Avaliação Psicológica.



- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, em cada método de seleção.

- Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado:
- 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);
 - 2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);
 - 3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Capacidade de trabalho em equipa";
 - 4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Capacidade de organização e método de trabalho";
- b) Restantes candidatos:
- 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);
 - 2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);
 - 3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Capacidade de trabalho em equipa";
 - 4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Capacidade de organização e método de trabalho".

- Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Juri

Francisco
António
Fernando