



BATALHA
MUNICÍPIO

DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ATA N. 1

Critérios

Aos vinte e seis dias do mês de abril de 2021, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para um posto de trabalho da carreira de assistente operacional e categoria de assistente operacional, na área de Pedreiro, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Cláudia Clemente Domingues, Chefe de Divisão da DAME, os Vogais Efetivos, Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão da DAG e Maria Lúcia Mendes de Oliveira Morais, Coordenadora Técnica.

A reunião teve por objectivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, conforme o artigo 5º, da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, e nº 5 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho: - Prova de Conhecimentos ou, Avaliação Curricular, acrescidos do método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção, bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa.

Assim, tendo em consideração o mapa de Função e Perfil de Competências inerente ao posto de trabalho, foi determinado, aplicar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do disposto no artigo 5º, da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n 12-A/2021, de 11 de janeiro em conjugação com o artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conforme se determina:

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, que não estejam, ou estiveram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, serão aplicados o métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, acrescidos do método facultativo Entrevista Profissional de Seleção:

1. Prova de Conhecimentos. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, e ou específica diretamente relacionados com as exigência da função, assume a forma prática, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização individual, terá a duração de quarenta e cinco minutos por candidato e será direcionada para o seguinte programa; Identificação de materiais, equipamentos, ferramentas e sinalização de carácter temporário necessários à realização de trabalhos na via pública; aplicação de grelha metálica com argamassa de cimento e areia em caixa de aqueduto de águas pluviais, incluindo o acabamento do reboco nas paredes de apoio.

A prova de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores;
- Qualificação de realização – 0 a 5 valores;
- Celeridade na execução – 0 a 5 valores;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores;

A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados.

2. 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 referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada em fase intermédia através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, será aplicado o método de seleção obrigatório Avaliação Curricular (quando não afastado pelos candidatos), acrescido do método facultativo Entrevista Profissional de Seleção;

3. 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 do desempenho obtida. 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, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilidade Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP), e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,25 \times HA + 0,20FP + 0,45EP + 0,10AD)$$

Sendo:

HAB = Habilidade Académica – onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores;

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Sem participações em ações de formação – 0 valores;

Até 21 horas de formação – 12 valores;

Até 50 horas de formação – 15 valores;

Até 100 horas de formação – 18 valores;

Mais de 100 horas de formação – 20 valores.

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de actividades inerentes aos postos de trabalho.

Sem experiência – 0 valores;

Até 2 Anos – 10 valores;

Mais de 2 a 3 anos – 13 valores;

Mais de 3 a 6 anos – 15 valores;

Mais de 6 a 9 anos – 16 valores;

Mais de 9 a 13 anos – 18 valores;

Mais de 13 a 16 anos – 19 valores;

Mais de 16 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

Desempenho Inadequado – 8 Valores;

Desempenho Adequado – 15 Valores;

Desempenho Relevante – 20 Valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuído a classificação de 10 Valores.

4. 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, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

5. Entrevista Profissional de Seleção - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional (percurso 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 Entrevista Profissional de Seleção 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.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar: experiência profissional (percurso profissional), capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, conforme o disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação: experiência profissional, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

6- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é unitária ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes, 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$OF = PC \times 35\% + AP \times 35\% + EPS \times 30\%$ ou $OF = AC \times 35\% + EAC \times 35\% + EPS \times 30\%$

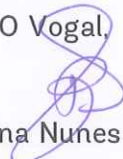
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,



Claudia Clemente Domingues

O Vogal,



Benedita Catarina Nunes Soares Duarte

O Vogal,



Maria Lúcia Mendes de Oliveira Morais