

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 5 (CINCO) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE SERVIÇOS GERAIS EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Ata n.º 1

Definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção

Aos dezasseis dias do mês de março de 2022, reuniu o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe com a seguinte composição:

Presidente: Abel Afonso Varandas, (Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais do Município de Mogadouro);

1.º Vogal efetivo: Maria José Miguel Lopes, (Chefe de Divisão de Contratualização, Informática e Património do Município de Mogadouro);

2.º Vogal efetivo: Cláudia Sofia Cristino Guardado, (Técnica Superior do Município de Mogadouro).

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no art.º 36.º, do anexo à Lei n.º 35/2014, de vinte de junho e nos termos dos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de Emprego Público.

Nos termos do artigo 5.º da portaria supra referenciada, conjugada com o artigo 36.º da LTFP, serão utilizados no presente procedimento a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção: Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade serão utilizados os métodos Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.



Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Prova de Conhecimentos:

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos terá uma natureza prática e terá uma duração de 30 minutos, visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos prática 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.

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 referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica 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.

Entrevista Profissional de Seleção:

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, 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. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto no n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Qualidade da experiência profissional;

- b) Capacidade de comunicação;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Motivações e interesse.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Em que:

OF - Ordenação final

PC - Prova de conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

Quando haja opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (20\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (20\%)$$



Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

Habilitações Académicas (HAB):

Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores;

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

Formação Profissional (FP):

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

- Sem formação - 8 valores;

- Até 50 horas de formação - 10 valores,

- Igual ou superior a 50h e até 100 horas de formação- 12 valores;

- Igual ou superior a 100h a até 200 horas de formação - 14 valores;

- Igual ou superior a 200h a até 300 horas de formação - 16 valores;

- Igual ou superior a 300h de formação - 20 valores.

Sempre que a duração dos cursos ou ações de formação profissional não seja traduzida em número de horas, considerar-se-á:

Um dia – 6 horas;

Uma semana – 30 horas;

Um mês – 120 horas.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Experiência Profissional (EP):

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada e será ponderada da seguinte forma:

- Sem experiência profissional – 10 valores;
- Inferior a 2 anos – 12 valores;
- De 2 anos (inclusive) a 4 anos – 14 valores;
- De 4 anos (inclusive) a 6 anos – 16 valores;
- De 6 anos (inclusive) a 8 anos – 18 valores;
- Superior a 8 anos (inclusive) – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD):

Avaliação de Desempenho relativo ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar:

Se obtida nos termos da Lei n.º 10/2004 de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores;

Se obtida nos termos da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores;

Sem avaliação de desempenho: 10 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

OF= AC (55%) + EAC (45%)

Critérios de desempate

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 publicitadas no sítio da Internet do Município.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mogadouro, Largo do Convento de São Francisco 5200-244 Mogadouro e na página eletrónica do Município de <https://www.mogadouro.pt/>.

Quota de emprego para pessoas com deficiência – Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%.

Exclusão e notificação dos candidatos: nos termos do preceituado no n.º 1 do art.º 22.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 1, do artigo 23.º do mesmo diploma legal, para audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados do dia, hora e local para realização de métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 24.º e por uma das formas previstas no artigo 10.º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.



O Júri,

Abel Afonso Varandas

(Abel Afonso Varandas)

Maria José Miguel Lopes

(Maria José Miguel Lopes)

Cláudia Sofia Cristino Guardado

(Cláudia Sofia Cristino Guardado)

