



ACTA Nº 1
MÉTODOS DE SELECÇÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em funções públicas, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Motorista de Pesados), em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado

Aos catorze dias do mês de novembro de 2022, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, José Fernandes, Chefe da Divisão de Obras Públicas, Serviços Municipais e Ambiente, Rogério Paulo Fernandes Nuno, Chefe da Divisão Financeira, de Recursos Humanos E Gestão Administrativa e Patrícia Alexandra Vala Carreira, Técnica Superior da Engenharia do Ambiente.

Face ao disposto no despacho de abertura datado de 03 de outubro de 2022, o Júri por unanimidade, deliberou que: Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são:

Métodos de seleção: os previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes:

Avaliação Curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções):

HA (habilitação académica): em que se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação académica do grau exigido – 18 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido – 20 valores;

FP (formação profissional), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Nível 1 – frequência de seis ou mais cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superiores as cinco dias úteis e relevantes para o exercício das funções – 20 valores;

Nível 2 – frequência até cinco cursos, estágios ou outras ações de formação com duração igual ou superior a dois dias úteis e relevantes para o exercício das funções – 16 valores;

Nível 3 – frequência até dois cursos, estágios ou outras ações de formação com relevância indireta para o exercício de funções – 12 valores;

Nível 4 – sem cursos, estágios, seminários ou outras ações de formação – 10 valores;

Frequência de congressos e seminários – acresce um valor à pontuação atribuída nos respetivos níveis.

A pontuação acumulada em caso algum poderá exceder 20 valores no total.

EP= Experiência profissional: com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência - 10 valores;
Experiência < 1 ano - 12 valores;
Experiência de 1 ano até 3 anos - 13 valores;
Experiência de 4 a 6 anos – 14 valores;
Experiência de 7 a 9 anos - 16 valores;
Experiência de 10 a 15 anos - 18 valores;
Experiência superior a 15 anos - 20 valores;

AD (avaliação de desempenho) – será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, decreto regulamentar nº18/2009, de 4 de Setembro.

Desempenho inadequado - 8 valores; Sem avaliação - 10 valores; Desempenho adequado - 15 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$

Em que:

HA — Habilitação Académica; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional;

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$AC = HA (20 \%) + FP (25 \%) + EP (45 \%) + AD (10 \%)$

Em que:

HA — Habilitação Académica; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional;

AD – Avaliação do desempenho.

Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num 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 dos comportamentos em análise e serão avaliadas da seguinte forma:

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

- Realização e Orientação para resultados;
- Conhecimentos e experiência;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências 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.

A ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com 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.

MUNICÍPIO DE PORTO DE MÓS – CÂMARA MUNICIPAL

A valoração final dos métodos de seleção mencionados, será obtida através da seguinte fórmula:

$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$.

Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte;

Critérios de ordenação preferencial: a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri do procedimento concursal

(José Fernandes)

(Rogério Paulo Fernandes Nunes)

(Patrícia Alexandra Vala Carreira)





