

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO/PARQUE DE ESTACIONAMENTO
SUBTERRÂNEO E BICICLETAS DE USO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O GABINETE DE
GESTÃO DA MOBILIDADE**

**– Definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e respetivos critérios de
apreciação e ponderação e sistema de classificação final –**

Aos vinte e seis dias de novembro do ano dois mil e vinte, pelas 12:00 horas, nas instalações do Edifício dos Serviços Técnicos, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes a presidente, Maria Goreti Lopes Batista Margalha, Técnica Superior, e os vogais, Paulo Fernando Barros Bel Luís, Técnico Superior (que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos) e Fernando Manuel Mendes Curado, Técnico Superior.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, tendo o júri deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção, consoante a situação dos candidatos:

Considerando o disposto na deliberação de abertura do concurso, os métodos de seleção a aplicar são, consoante a situação dos candidatos, os seguintes:

1.1. Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e sem vínculo de emprego público:

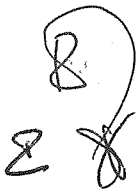
- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.2. Candidatos nas condições definidas no n.º 2 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e caso não tenham exercido a opção pelos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto anterior, nos termos do n.º 3 do citado art.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC);
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2. Prova de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. A prova é valorada na escala de 0 a 20 valores, sendo-lhe atribuída a ponderação final de 40%.



A prova de conhecimentos é de realização individual e de natureza teórica, tem a duração máxima de 2 horas e 30 minutos, é realizada em suporte de papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta de legislação, sendo o programa o seguinte:

- Lei N.º72/2013, Código da estrada,
- Diário da República, 1ª série, n.º203, de 22 de Outubro de 2019, retificado pela Declaração de Retificação N.º 60-A/2019, de 20 de Dezembro de 2019. Regulamento de Sinalização e Trânsito,
- Regulamento do parque de estacionamento subterrâneo da Av.ª Miguel Fernandes (disponível no site da Câmara Municipal de Beja),
- Regulamento do parque de estacionamento do bairro da Mouraria (disponível no site da Câmara Municipal de Beja),
- Regulamento de acesso às Portas de Mértola (Baixa de Beja) e das intervenções no espaço público (disponível no site da Câmara Municipal de Beja),
- Regulamento de trânsito do município de Beja.

3. Avaliação Psicológica (AP)

Tendo a ponderação final de 30%, 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. É efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Beja, tendo como referência o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 3 (C3): Conhecimentos e experiência;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

A Avaliação Psicológica será valorada em cada fase intermédia do método através das menções classificativas Apto e Não Apto.

Na última fase, a avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores e Insuficiente - 4 valores.

Por cada candidato será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

4. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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. A EPS tem a duração previsível de 30 minutos, sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores/parâmetros seguintes, na escala de 0 a 20 valores, sendo-lhe atribuída a ponderação final de 30%:

1. Experiência profissional;
2. Comunicação e relacionamento interpessoal;
3. Conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional;
4. Orientação para a segurança;
5. Motivação e disponibilidade para a função.

Por experiência profissional entende-se o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as funções/atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Por comunicação e relacionamento interpessoal entende-se a capacidade para transmitir informações com clareza e precisão e a capacidade para interagir com pessoas com vista a facilitar a interajuda e colaboração gerindo as dificuldades.

Por conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional, entende-se os conhecimentos necessários às exigências do posto de trabalho e ao desempenho das funções.

Por orientação para a segurança, entende-se a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Por motivação e disponibilidade para a função entende-se a predisposição para contribuir de modo empenhado para o bom funcionamento do serviço, e responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos seguintes, com as correspondentes classificações: Elevado/20 valores; Bom/16 valores; Suficiente/12 valores; Reduzido/8 valores e Insuficiente/4 valores.

A classificação a atribuir em cada fator/parâmetro resulta da votação do júri, nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas.

5. Avaliação Curricular (AC)

Tem a ponderação final de 40%, sendo considerados os fatores seguidamente indicados, avaliados na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e classificados de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

AC = (HA x 20%) + (FP x 20%) + (EP x 40%) + (AD x 20%), em que:

Habilitação académica (HA) – é ponderada a titularidade de grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, sendo valorada do seguinte modo:

- Habilitação de nível superior ao legalmente exigido: 20 valores;
- Habilitação de nível correspondente ao legalmente exigido – escolaridade obrigatória (em função da idade): 16 valores.

Formação Profissional (FP) – são consideradas unicamente as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores:

- Com duração \geq 60 horas (mínimo 10 dias): 7 valores cada;
- Com duração \geq 30 horas (mínimo 5 dias): 5 valores cada;
- Com duração \geq 18 horas (mínimo 3 dias): 3 valores cada;
- Com duração \geq 6 horas (mínimo 1 dia): 1 valor cada;
- Com duração $<$ 6 horas: 0,5 valores cada;
- Sem formação: 0 valores.

No caso de haver certificados de frequência de formação que não indiquem a duração das mesmas (em horas ou dias), atribui-se a valoração de 0,5 valores a cada.

Experiência Profissional (EP) – neste fator é apreciado o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.

Assim, será considerado unicamente o desempenho efetivo de funções com correspondência na caracterização dos postos de trabalho a ocupar, desde que devidamente documentado, sendo valorado do seguinte modo:

- Experiência profissional com duração \geq 5 anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração \geq 3 anos e $<$ 5 anos = 16 valores;
- Experiência profissional com duração \geq 1 ano e $<$ 3 anos = 12 valores;
- Experiência profissional com duração $<$ 1 ano = 8 valores;
- Sem experiência profissional = 0 valores.

Os candidatos são pontuados neste fator tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerce/exerceu funções.

Avaliação do Desempenho (AD) – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

- Desempenho excelente: 20 valores;
- Desempenho relevante: 16 valores;
- Desempenho adequado: 12 valores;
- Desempenho inadequado: 5 valores.

Quando não se verifique a existência de avaliação do desempenho, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será atribuída a classificação de 10 valores neste fator.

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 3 (C3): Conhecimentos e experiência;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Orientação para a segurança.

A aplicação deste método, que será realizado nos termos da Portaria n.º 145-A/2019, de 30 de abril, baseia-se num guião de entrevista 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 EAC é valorada 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.

7. Classificação final e ordenação final dos candidatos

Nos termos previstos no art.º 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

7.1. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.1. da presente ata:

$$CF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

7.2. No caso dos candidatos referidos no ponto 1.2. da presente ata:

$$CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

8. Critérios de ordenação preferencial

Em situações de igualdade de valoração final, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial constantes do art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Após aplicação dos critérios de desempate estabelecidos no citado art.º 27.º, caso subsistam empates, será aplicado o seguinte critério: candidato com menor idade.

9. Exclusão dos métodos de seleção

Constituem motivos de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

No caso da Avaliação Psicológica, constitui motivo de exclusão, em cada fase intermédia do método, a atribuição da menção classificativa de "Não Apto", nos termos do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

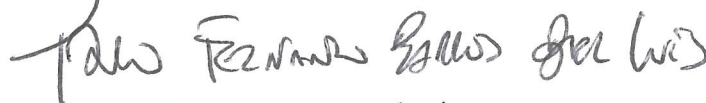
Os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência dos interessados, conforme previsto no n.º 1 do art.º 22º da citada Portaria, por uma das formas previstas no n.º 1 do art.º 23.º.

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

O júri,



Maria Goreti Lopes Batista Margalha
Técnica Superior



Paulo Fernando Barros Bel Luís
Técnico Superior



Fernando Manuel Mendes Curado
Técnico Superior