

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE POSTO DE TRABALHO PARA ASSISTENTE OPERACIONAL/PEDREIRO DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE BEJA, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO DE SERVIÇOS OPERACIONAIS/ SERVIÇO DE OBRAS MUNICIPAIS

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

Aos 16 dias do mês de março do ano dois mil e vinte e três, pelas dez horas, nas instalações do Parque de Materiais, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes o presidente, Paulo Fernando Barros Bel Luís, Chefe da Divisão de Serviços Operacionais, e os vogais, Tomé Alexandre Martins Pires, Técnico Superior e Rute Isabel Figueira Gomes Gamito, Técnica 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).

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).

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.

A prova de conhecimentos (PC) é de realização individual e de natureza prática, tem a duração máxima de 1 hora, sendo o programa o seguinte:

Executar aproximadamente 1m² de parede de tijolo assente à ½ vez, com argamassa a executar aos traços adequados, utilizando os equipamentos de proteção individual necessários (25 minutos); Verificar desempenho e verticalidade das superfícies (5 minutos); Aplicação de reboco

com argamassa a executar aos traços adequados, incluindo a sua correta aplicação numa face (20 minutos); Executar ½ fio (10 minutos).

3. 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. 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*.

4. Avaliação Curricular (AC)

Serão 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:

$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$, 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): 18 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 70 horas (mínimo 10 dias): 7 valores cada;
- Com duração \geq 35 horas (mínimo 5 dias): 5 valores cada;
- Com duração \geq 21 horas (mínimo 3 dias): 3 valores cada;
- Com duração \geq 7 horas (mínimo 1 dia): 1 valor cada;
- Com duração $<$ 7 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 do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente documentado, sendo valorado do seguinte modo:

- Experiência profissional com duração ≥ 5 anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração ≥ 3 anos e < 5 anos = 16 valores;
- Experiência profissional com duração ≥ 2 anos e < 3 anos = 12 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.

5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao 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.

6. Classificação final e ordenação final dos candidatos

Nos termos previstos no art.º 23º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

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

CF = 100% PC + Apto AP

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

CF = 60% AC + 40%EAC

em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Após aplicação dos critérios de desempate estabelecidos no citado art.º 24.º, caso subsistam empates, será aplicado o seguinte critério: candidato com menor idade.

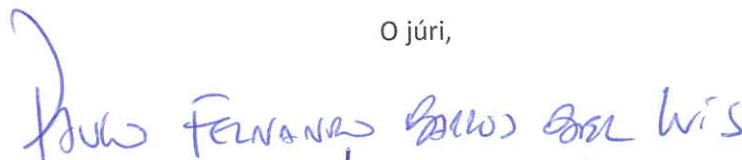
9. Exclusão dos métodos de seleção

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.

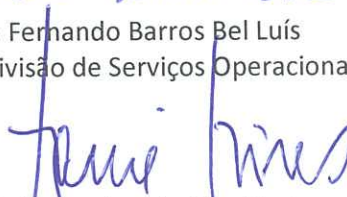
No caso da Avaliação Psicológica, constitui motivo de exclusão, em cada fase intermédia do método, a atribuição da menção classificativa de "Não Apto", nos termos da alínea b) do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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,



Paulo Fernando Barros Bel Luís
Chefe da Divisão de Serviços Operacionais



Tomé Alexandre Martins Pires
Técnico Superior



Rute Isabel Figueira Gomes Gamito
Técnica Superior