

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PARA ASSISTENTE OPERACIONAL/PINTOR 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 OFICINAS

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

Aos 22 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, Rute Isabel Figueira Gomes Gamito, Técnica Superior e Pedro Manuel Santos Canilhas Martins Branco, Chefe intermédio de 4.º Grau do Serviço de Oficinas da DSO.

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:

Pintura de suporte metálico em tinta de esmalte, lixar e aplicar a primeira demão ou a segunda demão se já pintado (30 minutos); Pintura de parede de alvenaria, preparando a superfície a recobrir e remover, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiência;

Limpar ou lavar a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a uma reparação cuidada (30 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 ≥ 70 horas (mínimo 10 dias): 7 valores cada;
- Com duração ≥ 35 horas (mínimo 5 dias): 5 valores cada;
- Com duração ≥ 21 horas (mínimo 3 dias): 3 valores cada;
- Com duração ≥ 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.

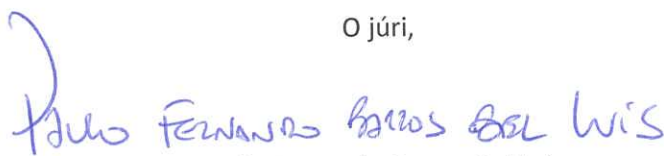
9. Exclusão dos métodos de seleção

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.

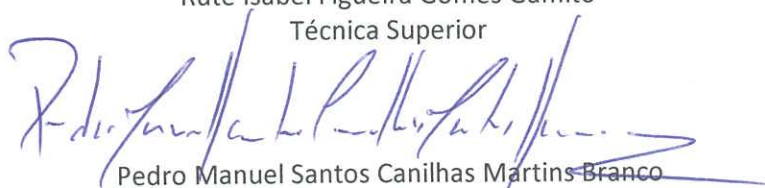
O júri,



Paulo Fernando Barros Bel Luís
Chefe da Divisão de Serviços Operacionais



Rute Isabel Figueira Gomes Gamito
Técnica Superior



Pedro Manuel Santos Canilhas Martins Branco
Chefe intermédio de 4.º Grau do Serviço de Oficinas da DSO