

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE GESTÃO OU ENGENHARIA ALIMENTAR OU ENGENHARIA AGROINDUSTRIAL 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 AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE

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

Aos trinta dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e dois, pelas 11 horas, no Salão Nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal supra indicado, estando presentes o presidente, João Tiago Martins Carapau, Diretor Geral Corporativo da Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, e os vogais, Rita Isabel Parreira de Paiva, Chefe de Divisão Técnica Superior (que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos) e Paula Cristina Madeira Pestana Mansinhos, Técnica Superior.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valorização 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 que seguidamente se indicam, sendo aplicados de forma faseada:

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 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP): que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto 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, é realizada em suporte de papel e sob a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação (simples e não anotada), sendo o programa o seguinte:

- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual;
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, na redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Regulamento Municipal de Ocupação de Espaço Público, Publicidade e Propaganda (disponível do site do município na pasta Regulamentos);
- Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração – Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de janeiro, na redação atual;
- Conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar.

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 os postos de trabalho a ocupar:

- Competência 1 (C1): Organização e método de trabalho;
- Competência 2 (C2): Adaptação e melhoria contínua;
- Competência 3 (C3): Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Competência 4 (C4): Trabalho de equipa e cooperação;
- Competência 5 (C5): Análise da informação e sentido crítico.

A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de 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.

A Avaliação Psicológica (AP) será apenas aplicada aos candidatos que no método de seleção imediatamente anterior (PC) tenham obtido classificação igual ou superior a 14 valores, respeitando-se, ainda, a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.

4 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Tendo a ponderação final de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar e outros aspetos comportamentais dos candidatos. 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:

1. Experiência profissional;
2. Comunicação e relacionamento interpessoal;
3. Análise da informação e sentido crítico;
4. Conhecimentos no âmbito do conteúdo funcional/caracterização do posto de trabalho a ocupar e enquadramento das respetivas funções a nível organizacional;
5. Motivação e disponibilidade para a função;
6. Tolerância à pressão e contrariedades.

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 análise da informação e sentido crítico entende-se a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

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 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.

Por tolerância à pressão e contrariedades entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

A classificação da EPS segue o disposto no art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será apenas aplicada aos candidatos que no método de seleção imediatamente anterior (AP) tenham obtido classificação igual ou superior a 16 valores, respeitando-se ainda, a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.

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 10%) + (FP x 30%) + (EP x 50%) + (AD x 10%), em que:

Habilitação académica (HA) – é ponderada a titularidade de licenciatura ou grau académico superior, sendo valorada do seguinte modo:

- Habilitação de nível superior ao legalmente exigido, na área de gestão ou engenharia alimentar ou engenharia agroindustrial: 20 valores;
- Habilitação de nível correspondente ao legalmente exigido, Licenciatura na área de gestão ou engenharia alimentar ou engenharia agroindustrial: 18 valores.

Formação Profissional (FP) – são consideradas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas e com relevância para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 5 anos, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios (incluindo seminários, colóquios, etc.), até perfazer o máximo de 20 valores:

- Com duração inferior a 10 horas: 1 valor cada;
- Com duração igual ou superior a 10 horas e inferior a 40 horas: 1,5 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 40 horas e inferior a 120 horas: 2 valores cada;
- Com duração igual ou superior a 120 horas: 2,5 valores cada.

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) – onde se aprecia o exercício efetivo de funções no âmbito da carreira/categoria de técnico superior, correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar (EEF) e o exercício de funções de natureza diversa no âmbito da carreira/categoria de técnico superior (EFTS), sendo valorada do seguinte modo e tendo por base a análise do curriculum vitae respetivo e as declarações emitidas pelas entidades onde cada candidato exerce ou exerceu funções, considerando-se unicamente as situações devidamente comprovadas:

- Experiência profissional com duração ≥ 5 anos = 20 valores;
- Experiência profissional com duração ≥ 3 anos e < 5 anos = 16 valores;
- Experiência profissional com duração ≥ 1 ano e < 3 anos = 12 valores;
- Experiência profissional com duração < 1 ano = 10 valores;
- Sem experiência profissional = 0 valores.

A classificação do fator Experiência Profissional (EP) será apurada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (EEF \times 70\%) + (EFAT \times 30\%)$$

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:

- 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, ou quando a mesma seja referente a funções diferentes daquelas que caracterizam o posto de trabalho a ocupar, 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 ao posto de trabalho a preencher:

- 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): Análise da informação e sentido crítico.

A aplicação deste método, que será realizado nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2011, de 11 de janeiro, 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a ordenação final dos candidatos será efetuada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

J.
ER
AD

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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Subsistindo o empate, será aplicado o seguinte critério de desempate: candidato com menor idade.

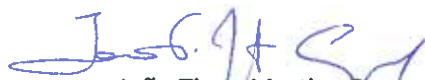
9. Exclusão dos métodos de seleção

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 ou fases, não sendo, neste caso, aplicado o método ou fases seguintes.

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

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,



João Tiago Martins Carapau,
Diretor Geral Corporativo da Sociedade Instaladora
de Mercados Abastecedores



Rita Isabel Parreira de Paiva,
Chefe de Divisão



Paula Cristina Madeira Pestana Mansinhos,
Técnica Superior

