

Ata n.º1

**Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, para a ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, da carreira de assistente operacional, para a área de manutenção de infraestruturas municipais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado - Referência C**  
**Ata de definição de critérios**



--- Aos quatro dias do mês de dezembro de dois mil e dezoito, reuniu o júri designado por deliberação camarária de 28 de Novembro do corrente ano, constituído por Luís Gomes, Comandante dos Bombeiros Municipais de Olhão, na qualidade de presidente do júri, Rosyleno Mendes, técnico superior, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Andreia Ventura, Técnica Superior, na qualidade de vogal efetiva, a fim de definir os elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar no âmbito da **referência C (1 assistente operacional para desempenho de funções de natureza executiva, manual e mecânica, no Serviço de Manutenção, Oficinas e Armazém para desempenho de trabalhos de manutenção e intervenção nas vias municipais e trânsito, bem como na área de apoio à realização de eventos municipais)** do procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de trabalhadores, com ou sem vínculo de emprego público, para a ocupação de cinco postos de trabalho do mapa de pessoal, da carreira de assistente operacional, para a área de manutenção de infraestruturas municipais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. -----

--- Os métodos de seleção são: -----

- **Prova de Conhecimentos (PC):** A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será de natureza teórica ou prática e revestirá a forma oral, é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de uma hora e trinta minutos, podendo ser consultada a legislação de suporte identificadas no aviso de abertura. A sua ponderação para a avaliação final é de **40%**. -----

Serão avaliadas as seguintes competências:-----

- . Noções básicas do funcionalismo público;-----
- . Noções básicas de direitos e deveres do trabalhador; -----
- . Noções básicas de segurança e saúde no trabalho.-----

Com os seguintes critérios: -----

- . Compreensão -----
- . Qualidade -----
- . Celeridade -----
- . Conhecimentos -----
- . Segurança -----

- **Avaliação Psicológica (AP):** Destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, com uma ponderação final de 30%. -----

O júri definiu que no método, Avaliação Psicológica, serão aplicadas **técnicas de natureza psicológica** que avaliem as aptidões, características de personalidade e cognitivas dos candidatos (CPA), com uma ponderação de 50%, distribuída da seguinte forma: -----

- . Cognitivo(C) -10%; -----

- . Personalidade (P) – 20%;-----
- . Aptidão (A)– 20%.-----

Definiu, ainda, a realização de uma **Entrevista de Cariz Psicológico (ECP)** com uma ponderação de 50%. A ECP será classificada de 0% a 100%. -----

A ponderação final da Avaliação Psicológica será calculada da seguinte forma  $AP = ((0,1 * C + 0,2 * P + 0,2 * A) + ECP) / 2$ . -----

A Avaliação Psicológica é valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4, sendo a sua valoração para a avaliação final de **30%**, de acordo com a tabela de classificação seguinte: -----

<b>Tabela de Classificação</b>	<b>Nível</b>
90,0% a 100,0%	Elevado - 20 valores
70,0% a 89,9%	Bom - 16 valores
47,5% a 69,9%	Suficiente - 12 valores
30,0% a 47,4%	Reduzido - 8 valores
0% a 29,9%	Insuficiente - 4 valores

- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** A entrevista profissional de seleção (EPS), realizada pelo júri, visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Para tal será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A EPS é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a formula  $EPS = (EP + CC + RI + MI) / 4$ , sendo a sua valoração para a avaliação final de 30% em que: -----
  - . EP= Experiência profissional em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar – caso em que se pondera os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objetivos a prosseguir; -----
  - . CC= Capacidade de comunicação, responsabilidade e conhecimentos – para avaliar a capacidade de expressão oral do candidato; senso de responsabilidade e conhecimentos inerentes ao posto de trabalho;-----
  - . RI= Relacionamento interpessoal – ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém contacto com o município; -----
  - . MI= Motivação e interesse – ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência para o exercício das funções. ---

A EPS 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, sendo a ponderação para a avaliação final de 30%. -----
- **Avaliação Curricular (AC):** com vista a analisar a qualificação dos candidatos, sua habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, método valorado numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, cuja classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes elementos a avaliar: -----
  - a) **Habilitação Académica (HA):** onde se pondera a titularidade de grau exigido:
    - Escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento - 12 valores;
    - 12º ano de escolaridade e Curso do CEFA - 14 valores; -----
    - Licenciatura ou Mestrado - 16 Valores. -----

- b) **Formação Profissional (FP):** Apenas serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Apenas serão consideradas as ações de formação que sejam devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos 10 (dez) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas, e os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores: ---
- Sem ações de formação – 10 valores; -----
  - Ações de formação com duração inferior ou igual a 30 horas – 14 valores; -----
  - Ações de formação com duração entre 30 horas e 59 horas – 16 valores; -----
  - Ações de formação com duração entre 60 horas e 119 horas – 18 valores; -----
  - Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas – 20 valores. -----
- c) **Experiência Profissional (EP):** será analisado o trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso: -----
- Ausência de qualquer experiência funcional anterior – 8 valores; -----
  - Experiência profissional anterior considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso – 10 valores; -----
  - Experiência profissional anterior considerada adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso – 12 valores + 1 por cada ano completo até ao limite de 20 valores. -----
  - A pontuação será feita em anos completos (ano=365 dias), por cada ano complementar de experiência relacionada diretamente com o cargo a prover, acresce 1 valor até ao limite de 20 valores. -----
- d) Caso aplicável, a **Avaliação do Desempenho (AD):** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar em funções públicas, sendo obtida através da média aritmética das avaliações de desempenho obtida em cada ano, a dividir pelo número de anos considerados, de acordo com as valorações seguintes: -----
- Desempenho Inadequado: 2 valores; -----
  - Desempenho Adequado: 12 valores; -----
  - Desempenho Relevante: 16 valores; -----
  - Desempenho Excelente: 20 valores. -----

Para efeitos de **valoração final, a Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40%**, sendo expressa através da fórmula contendo os fatores seguintes: -----

- No caso do candidato que dispõe de avaliação de desempenho relativa ao exercício em funções públicas:  $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 5\%)$ ; -----
- Caso o candidato não tenha exercido funções públicas ou não disponha de avaliação de desempenho a AC é expressa através da fórmula:  $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 45\%)$ . -----

- **Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):** Realizada nos termos da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, com duração aproximada de 15 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada da experiência, qualificação e motivação profissional do candidato através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo mesmo, segundo os níveis classificativos e respetivas classificações: --
- Inadequado: 2 valores; -----
- Insuficiente – 4 valores; -----
- Reduzido – 8 valores; -----
- Suficiente – 12 valores; -----

- Bom – 16 valores; -----
- Elevado – 20 valores. -----

A aplicação deste método basear-se-á 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 traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências comportamentais, consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos, com as ponderações seguintes: -----

- Avaliação da competência A – “iniciativa e autonomia” (30%); -----
- Avaliação da competência B – “relacionamento interpessoal” (20%); -----
- Avaliação da competência C – “análise de informação e sentido crítico” (30%); -----
- Avaliação da competência D – “trabalho de equipa e cooperação” (20%). -----
- Assim, a EAC será valorada de acordo com a fórmula:  $A \times 30 \% + B \times 20 \% + C \times 30 \% + D \times 20 \%$ ). -----

Para efeitos de **valorização final**, a EAC terá uma ponderação de **30%**. -----

--- Constituem motivo de exclusão dos candidatos, o incumprimento dos requisitos gerais e especiais mencionados no presente aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regulamentarmente previstos. -----

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

--- A **classificação final** dos métodos de seleção e **ordenação dos candidatos** aprovados em cada um dos métodos de seleção referidos (CF) resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas, sendo expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

- Aos candidatos previstos no ponto 7.1 do aviso de abertura, regra geral, aplica-se a seguinte fórmula:  $CF = 0,40PC + 0,30AP + 0,30EPS$ ; -----

- Aos candidatos previstos no ponto 7.2 do aviso de abertura, regra especial, aplica-se a seguinte fórmula:  $CF = 0,40AC + 0,30EAC + 0,30EPS$ . -----

--- O júri procede à análise individual de cada uma das candidaturas considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. -----

--- E não havendo mais nada a tratar, foi pelo Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos. -----

O Júri



Rosário T. Mendes

