

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADOR SEM VINCULO DE EMPREGO PÚBLICO, PARA OCUPAR UM (1) POSTO DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL, DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (OPERADOR DE REBOQUE), PARA A POLÍCIA MUNICIPAL DE OLHÃO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos 22 dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri designado, o qual deliberou a abertura de procedimento concursal comum para a contratação de um assistente operacional, para exercer funções como operador de reboque no Departamento da Polícia Municipal, constituído por Isabel de Moraes Ribeiro da Silva Lobo, comandante da Polícia Municipal, na qualidade de presidente do júri, Ricardo Jorge dos Reis Aleixo, técnico superior, na qualidade de vogal efetivo que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos e Catarina Mafalda Ferreira de Castro Athayde Rebelo Amarante, técnica superior, na qualidade de vogal efetiva, com o objetivo de deliberar sobre os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha de classificação e o sistema de valoração final do método, a fim de dar cumprimento ao previsto na alínea c) do nº2 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação vigente, os quais ficaram da seguinte forma:

1. Requisitos de admissão dos candidatos

Os candidatos devem reunir os requisitos gerais previstos no artigo 17º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação vigente -, bem como os requisitos especiais previstos na alínea a) do nº1 do artigo 86º da referida lei. -----

2. Requisitos especiais de admissão dos candidatos

Licença de condução para as seguintes categorias: B1; B; C1; C ; BE; C1E e CE

Experiência comprovada na remoção de viaturas de pelo menos 10 anos

Os candidatos devem reunir os requisitos gerais e especiais até à data do termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, sob pena de exclusão.

3. Métodos de Seleção

3.1. Prova de conhecimento na vertente prática (PC);-----

3.2. Avaliação psicológica (AP);-----

3.3. Entrevista profissional de seleção (EPS);-----

4. Descrição dos métodos de seleção

4.1. Prova de conhecimentos na vertente prática (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 prática, e é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando valoração até às centésimas, terá a duração de duas horas. A sua ponderação para a avaliação final é de 50%.-----

$$PC = (Ax25\%)+(Bx25\%)+(Cx50\%)$$

TAREFA A – Remoção de uma viatura estacionada em espinha, entre duas viaturas, com utilização do equipamento necessário à mesma (15 minutos);-----

TAREFA B – Condução do veículo reboque com a viatura removida atrelada e agilidade em circuito e estacionamento da mesma em parque (15 minutos); -----

TAREFA C - Remoção de duas viaturas estacionadas em linha em locais distintos e entre viaturas, com utilização do equipamento necessário à mesma (30 minutos);-----

Cada tarefa será valorada de acordo com os parâmetros e a formula seguinte:-----

(a) Perceção e compreensão da tarefa;-----

(b) Qualidade técnica de realização;-----

(c) Celeridade na execução;-----

(d) Conhecimentos técnicos demonstrados;-----

$$\text{Notas da tarefa (A, B e C)} = [a) \times 25\% + b) \times 25\% + c) \times 50\%]$$

Cada parâmetro é valorado de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

4.2. 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, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AP = (C \times 10\%) + (P \times 20\%) + (A \times 20\%) + (E \times 50\%)$$

Sendo:

C – cognitiva; -----

P – personalidade; -----

A – aptidão;-----

E – entrevista de 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 valores, sendo a sua valoração para a avaliação final de 25 %.

4.3. 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 de dois 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 seguinte formula:

$$EPS = (EP + CC + RI + MI) / 4$$

sendo a sua valoração para a avaliação final de 25 % , 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 conhecimento – 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 seus superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles que mantém contacto com o município, em particular o cidadão;

MI = Motivação e interesse – ponderar-se-á a motivação e o interesse para o preenchimento do lugar, sendo avaliada a apetência par ao exercício das funções.

Fatores de apreciação	20	16	12	8	4
Experiência profissional	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Capacidade de comunicação, responsabilidade e conhecimento	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Relacionamento interpessoal	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação e interesse	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente

5. Classificação final

- A **classificação final (CF)** dos métodos de seleção e ordenação dos candidatos aprovados em cada um dos métodos referidos, 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. Aplicando-se a seguinte formula:--

CF = 50% PC + 25 % AP + 25 % EPS

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente, de acordo com os seguintes parâmetros: -----

a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado tem a pontuação mais elevada; -----

b) Em função da valoração obtida no terceiro método de seleção utilizado.-----

Não são aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.-----

Constitui motivo de exclusão dos candidatos: o incumprimento dos requisitos gerais e especiais previstos no aviso de abertura e na legislação aplicável, bem como, a não comparência a qualquer método de seleção; a obtenção de valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção/fase seguinte:-----

Não havendo mais nada a tratar, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri presente.-----

O Júri

ISABEL DE
MORAIS
RIBEIRO DA
SILVA LOBO

Assinado de forma digital por
ISABEL DE MORAIS RIBEIRO DA
SILVA LOBO
Dados: 2022.02.22 11:29:47 Z

Assinado por: **RICARDO JORGE DOS REIS DE BRITO**

ALEIXO

Num. de Identificação: 12097608

Data: 2022.02.22 14:28:56+00'00'



Assinado por: **CATARINA MAFALDA FERREIRA DE**

CASTRO ATHAYDE REBELO AMARANTE

Num. de Identificação: 12175043

Data: 2022.02.22 15:09:52+00'00'

