

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

ATA DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – COVEIRO, DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL, aberto por deliberação da Câmara Municipal, de 23 de dezembro de 2021.

====Aos vinte e sete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniram na sala de reuniões da Câmara Municipal, na qualidade de membros do Júri do procedimento em epígrafe:=====

Presidente: Arqt^a Ana Patrícia Silva Carriço, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística;=====

Vogais Efetivos: =====

1º vogal: Eng.º João Pedro Oliveira Marques Mouro, Chefe da Divisão de Obras Municipais. =====

2º vogal: Dr^a Liliana Patrícia Correia Marques, Técnica Superior de Psicologia, a fim de, nos termos previstos da alínea c) do nº 2 do artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal. =====

====Assim, o júri deliberou por unanimidade fixar os seguintes parâmetros de avaliação, resultantes dos métodos de seleção previstos na referida Portaria: =====

====Para os candidatos abrangidos nos termos conjugados do nº 1 do artigo 36º da LTFP e dos artºs 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação:

Métodos de Seleção, a utilizar de forma faseada: =====

1. Prova Prática (PP); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). =====

1.1. Prova Prática (PP), da natureza prática, destinada a avaliar se e em que medida os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será aplicada à totalidade dos candidatos, terá a duração de 30 minutos por cada candidato, revestirá a forma prática, incidindo sobre as seguintes tarefas:=====

- Proceder à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais, cuidar do setor do cemitério.

Serão apreciados os seguintes fatores, tendo como suporte a grelha a seguir mencionada, em que a classificação final resulta da soma dos valores atribuídos em cada fator. =====

Pontos	Destreza no manuseamento dos equipamentos	Cuidados a ter com a execução do trabalho	Qualidade de execução
8	_____	_____	Tarefas bem executadas com muita qualidade e rigor. Demonstrou possuir os conhecimentos adequados para a execução das tarefas.
7	_____	_____	Executou as tarefas propostas com rigor e sem deficiências notórias.
	Demonstrou possuir um	Demonstrou possuir os cuida-	Execução satisfatória das tare-

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

6	conhecimento e habilidade completos no manuseamento dos equipamentos.	dos necessários na execução das funções. Foi notório o especial cuidado com o manuseamento dos equipamentos.	fas propostas, demonstrando qualidade.
5	Revelou apreciável à vontade no manuseamento dos equipamentos e facilidade na execução das tarefas propostas.	Revelou possuir a aptidão necessária para a execução dos trabalhos propostos, manifestando cuidado no manuseamento dos equipamentos.	As tarefas foram executadas com alguma perfeição.
4	Demonstrou facilidade no manuseamento dos equipamentos.	Demonstrou facilidade no manuseamento e cuidado na execução dos trabalhos propostos.	A execução satisfaz mas exige aperfeiçoamento.
3	Manifestou alguma facilidade na execução das tarefas.	Manifestou alguma facilidade na execução das tarefas adstriatas à função.	Demonstrou não possuir as qualidades necessárias para a execução das tarefas.
2	Manifestou falta de aptidão no manuseamento dos equipamentos.	Foram notórias as faltas no manuseamento dos equipamentos e na execução das tarefas.	Foram visíveis erros e defeitos graves muito frequentes na execução das tarefas.
1	Sem aptidão para o manuseamento dos equipamentos.	Sem aptidão para a execução das tarefas.	Sentiu-se incapaz e sem iniciativa para a execução das tarefas propostas.

1.2. Avaliação Psicológica (AP) – destina-se a 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será elaborada ficha individual, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido, avaliado 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. =====

1.3. A Avaliação Psicológica será da responsabilidade do júri do procedimento considerando que um dos elementos está habilitado para o efeito, no caso, a Dr^a Liliana Patrícia Correia Marques, Técnica Superior – área de Psicologia cognitiva comportamental, sendo a mesma que irá definir os respetivos critérios de avaliação. =====

1.4. Entrevista profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será 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 valores. Serão apreciados os seguintes fatores, sendo que a classificação, em cada fator, resulta da votação nominal do júri e é decidida por maioria e a classificação final resultará da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. =====

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

- 1.4.1. Capacidade de Relacionamento;
- 1.4.2. Capacidade de Expressão e Comunicação;
- 1.4.3. Interesse Profissional.

A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. =====

Pontuação	Capacidade de Relacionamento
20	Revela uma postura adequada à criação de uma relação de trabalho muito boa e de um bom ambiente de trabalho.
16	Revela uma postura adequada a criação de boas relações de trabalho.
12	Revela uma postura visando o estabelecimento de relações normais com os colegas de trabalho.
8	Revela uma postura de quem irá contribuir pouco para o bom ambiente de trabalho.
4	Revela uma postura de falta de capacidade para criar bom ambiente de trabalho.

Pontuação	Capacidade de Expressão e Comunicação
20	Demonstra uma excelente facilidade de expressão e comunicação.
16	Demonstra uma boa facilidade de expressão e comunicação.
12	Revela razoável capacidade de expressão e comunicação.
8	Revela grande dificuldade de expressão e comunicação.
4	Não demonstra capacidade de expressão e comunicação.



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

Pontuação	Interesse Profissional
20	Interesse metódico e sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais e a qualidade de trabalho.
16	Revela interesse em melhorar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho.
12	Pouco interesse em aumentar os seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho.
8	Desinteresse em adquirir novos conhecimentos e em melhorar a qualidade do trabalho.
4	Demonstra total desinteresse pelo desempenho das funções a que respeita o presente procedimento.

2. A Ordenação Final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: =====

$$OF = (PP \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PP = Prova Prática;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

====Para os restantes candidatos:=====

Métodos de Seleção, a utilizar de forma faseada:=====

3. Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção EPS). =====

3.1. A Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: =====

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.



MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

3.2. Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, segundo a aplicação da fórmula e critérios seguintes: =====

$$AC = \frac{(HA \times 0,5) + (FP \times 1) + (EP \times 3) + (AD \times 0,5)}{5}$$

3.3. Habilitação Académica (HA) – serão consideradas as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo valorizado da seguinte forma: =====

- Habilitação mínima exigida à candidatura 18 valores;
- Habilitação superior ao mínimo exigido 20 valores.

3.4. Formação Profissional (FP) – serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo valorizado da seguinte forma: =====

- Formação irrelevante ou sem ações de formação 0 valores;
- Ações de formação com duração \leq a 7 horas 10 valores;
- Ações de formação com duração superior a 7 horas e \leq 21 horas 12 valores;
- Por cada dia de formação superior a 21 horas, terá o acréscimo de 1 valor até ao limite de 20 valores;
- Um dia de formação corresponde a 7 horas.

3.5. Experiência Profissional (EP) – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, sendo valorizado da seguinte forma: =====

- Sem experiência 0 valores;
- Experiência mínima até 1 ano 10 valores;
- Experiência superior a 1 ano e \leq de 2 anos 12 valores;
- Experiência superior a 2 anos e \leq de 3 anos 13 valores;
- Experiência superior a 3 até 4 anos 14 valores;
- Por cada ano de experiência superior a 4 anos, terá o acréscimo de 1 valor até ao limite de 20 valores.
- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente à atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, que se encontre devidamente comprovado. =====

3.6. Avaliação do Desempenho – em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três anos (2017/2018 e 2019/2020), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadoras às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorizado da seguinte forma, calculado através da média aritmética dos anos relevantes: =====

- Candidatos sem avaliação de desempenho 5 valores;
- Desempenho Inadequado 8 valores;
- Desempenho Adequado 12 valores;
- Desempenho Revelante 16 valores;
- Desempenho Excelente 20 valores.

MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um 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 traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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. Terá incidência em: =====

- 4.1. Compreensão Estratégica;
- 4.2. Resiliência;
- 4.3. Trabalho em Equipa;
- 4.4. Ética e Deontologia Profissional.

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será 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 valores. Serão apreciados os seguintes fatores, sendo que a classificação, em cada fator, resulta da votação nominal do júri e é decidida por maioria e a classificação final resultará da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. =====

- 5.1. Capacidade de Relacionamento;
- 5.2. Capacidade e Expressão e Comunicação;
- 5.3. Interesse Profissional.
- 5.4. Pontuação constante do ponto 1.4.

A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator. =====

6. A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: =====

$$OF = (AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;

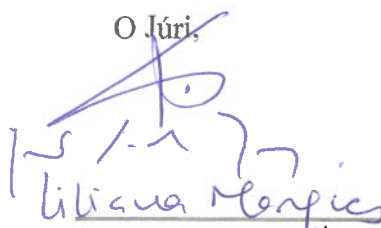
AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

===== E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião pelo Presidente do Júri, quando eram dez horas e trinta minutos, pelo que se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. =====

O Júri,



Liliana Mendes