


RB

Ata nº 1

Ref. A

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES COM VISTA À OCUPAÇÃO DE 3 TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos dois dias do mês de novembro de 2020, reuniu o júri do procedimento da Referência A e B, referenciado em epígrafe com a seguinte composição:-----

Presidente: Helena Fernanda de Carvalho Luna Sérgio Feijão, Chefe de Divisão do Município de Figueira de Castelo Rodrigo;

1.º Vogal: André Emanuel Ramos Inocêncio, Técnico Superior do Município de Figueira de Castelo Rodrigo; que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal: Cátia Alexandra Marques Barbas, Técnica Superior do Município de Figueira de Castelo Rodrigo

A reunião teve por objetivo, conforme o disposto no art. 36º, do anexo à Lei 35/2014, de 20/06 e nos termos dos artigos 5º e 6º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, proceder à ponderação dos critérios de apreciação da avaliação dos métodos de seleção, bem como do sistema de ordenação final descrito no aviso de abertura, a publicitar na Bolsa de emprego Público e por extrato no Diário da República;

Métodos de seleção- Nos termos do artigo 5º da portaria supra referenciada, conjugada com o artigo 36º da LTFP, serão utilizados no presente procedimento a Prova de Conhecimentos (Prática), a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção. -----

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte-----

Métodos de Seleção:

a) Prova de conhecimentos, que visa avaliar os conhecimentos práticos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.-----

A prova assumirá a natureza prática, onde os concorrentes executarão as tarefas que lhe forem ordenadas pelo júri, tarefas que simularão situações em tudo semelhantes às do trabalho que irá ser desempenhado nas funções a que concorre, sendo avaliados a perceção e compreensão da tarefa,

qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados tendo a duração máxima de 30 minutos, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, considerando os parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados.

b) Avaliação Psicológica- A avaliação psicológica 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica 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 valores.-----

c) Entrevista Profissional de seleção- visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto no n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes:

a) Qualidade da experiência profissional- (QEP) permitirá ao Júri avaliar mais profundamente a experiência profissional do candidato e a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho sujeito a contratação;

Elevado - 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho ;

Bom - 16 valores –Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados ; conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho;

Suficiente - 12 valores –Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa ; permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

AJ
Adla Diniz
AB

Elevada – igual ou superior a 18 valores – Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal;

Suficiente – igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 12 valores;

Reduzida – igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores – Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal;

Boa – igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores – Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal.

d) Motivações e interesse- Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado - 20 valores - Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom - 16 valores - Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente - 12 valores - Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores - Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente - 4 valores - Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Reduzido – 8 valores –Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa ; permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho;

Insuficiente - 4 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa ; permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao trabalho.

A classificação deste método resultará da média aritmética dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:

Menor ou igual a 4 = 4

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8

Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12

Maior que 12 e menor que 16 = 16

Igual a 16 até 20 = 20

b) Capacidade de comunicação; - permitirá ao Júri avaliar mais profundamente a fluência verbal, coerência e riqueza de expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado - 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular elevado nível de construção de frases;

Bom - 16 valores –Expressão ora fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente - 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável e razoável construção de frases;

Reduzido – 8 valores –Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases; demonstrou fraca qualidade de experiência profissional

Insuficiente - 4 valores Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico,

c) Capacidade de relacionamento interpessoal- Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e a atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais, nos seguintes termos:

HJ
Adriano
EB

Habilitações académicas de grau superior exigido á candidatura- 20 valores

FP – Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

De 0 a 50 horas de formação : 10 valores

De 51 a 100 horas de formação: 12 valores

De 101 a 200 horas de formação: 14 valores

De 201 a 300 horas de formação: 16 valores

Mais de 300 horas: 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser inferior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, correspondendo cada unidade de crédito a uma duração mínima de 4 horas de formação.

EP – Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano – 8 valores

Entre um e dois anos – 10 valores

Entre três e quatro anos – 12 valores

Entre cinco e seis anos – 14 valores

Entre sete e oito anos – 16 valores

Entre nove e dez anos – 18 valores

Mais de 10 anos – 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, 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 idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 - Excelente – Mérito Excelente: 20 valores

4 a 4,4 - Muito Bom – Desempenho Relevante: 15 valores



Em que:

OF- Ordenação final

PC- Prova de conhecimentos

AP- Avaliação Psicológica

EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

A Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte formula:

$AC = HAB (20\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(20\%)$

Em que:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura- 18 valores


A. J. Pinto
OP

3 a 3,9 - Bom – Desempenho Adequado: 12 valores

2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento – Desempenho Inadequado; 8 valores

1 a 1,9 - Insuficiente – Desempenho Inadequado; 6 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (55\%) + EAC (45\%)$$

Critérios de desempate

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura)

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados no sítio da Internet do Município

A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2ª série do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, Largo Dr. Vilhena nº 1 6440-100 Figueira de Castelo Rodrigo e na página eletrónica do Município de <https://www.fcr.pt/>

Quota de emprego para pessoas com deficiência – Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o

número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%. -----

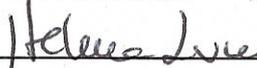
Exclusão e notificação dos candidatos: nos termos do preceituado no nº1 do art. 22º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas linhas do nº1, do artigo 23º do mesmo diploma legal, para audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

Os candidatos admitidos serão convocados do dia, hora e local para realização de métodos de seleção, nos termos previstos no art. 24º e por uma das formas previstas no artigo 10º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril-----

A publicação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo e disponibilizada na página eletrónica-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, d qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

A Presidente:



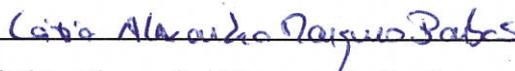
(Helena Fernanda de Carvalho Luna Sérgio Feijão)

Primeiro Vogal Efetivo



(André Emanuel Ramos Inocêncio)

Segundo Vogal efetivo



(Cátia Alexandra Marques Barbas)