ATA N.º 1

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -E) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Operacional, na área do setor de parques e viaturas,** na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0457 a 11 de outubro de 2019.

Aos dias dezasseis do mês de agosto do ano de dois mil e dezanove, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, do Município de Belmonte, o Júri nomeado por Despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de seis de junho de dois mil e dezanove, para o procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 01 (um) posto de trabalho para a **carreira /categoria de assistente operacional, na área do setor de parques e viaturas**, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Belmonte, estando presentes o Presidente do Júri o Eng.º Carlos Fernando dos Santos Dinis Simões, Chefe de Divisão na Câmara Municipal; a 1ª Vogal efetiva Dr.ª Sandra Fernandes Nobre, Técnica Superior nesta Câmara Municipal de Belmonte e a 2º Vogal efetiva Dr.ª Ana Filipa Martins Santos Mendes Amaro, Técnica Superior na Câmara Municipal de Belmonte.

O Presidente do Júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos que foi aceite:

Fixação dos parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração, nos termos da lei, tendo deliberado por unanimidade, o seguinte:

Métodos de seleção:

No procedimento concursal comum serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

Prova de conhecimentos (PC), método obrigatório;

Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório;

Entrevista Profissional de seleção (EPS), método complementar;

1.- A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica, é de realização individual, e tem a duração de 90 minutos, devendo ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorada de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

Conteúdos programáticos, Bibliografia e Legislação:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

BELMONTE
câmara municipal

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -E) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Operacional, na área do setor de parques e viaturas,** na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0457 a 11 de outubro de 2019.

- Lei n.º 13/2006 de 17 de Abril, Transporte coletivo de crianças, na sua versão atualizada;
- DL n.º 114/94, de 03 de Maio, na sua redação atual, que aprova o Código da Estrada;
- Lei n.º 52/2015 de 9 de junho, na sua redação atual, que aprova o Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros, na sua versão atualizada.

2.- A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantido e observado a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

3.- A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista profissional de seleção 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 e o resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Sendo os parâmetros a avaliar neste método de seleção os seguintes:

a) Qualidade da experiência profissional;

b) Capacidade de comunicação;

c) Capacidade de relacionamento interpessoal;

d) Motivações e interesse.

A valoração dos métodos referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula final:

$$OF = (PC*45\ \%) + (AP*25\ \%) + (EPS*30\%)$$

em que:

OF — Ordenação final

PC — Prova de conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

BELMONTE
câmara municipal

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -E) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Operacional, na área do setor de parques e viaturas,** na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0457 a 11 de outubro de 2019.

AC – Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de seleção

4.- Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, ser-lhe-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, quando aplicável;

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

Entrevista Profissional de seleção (EPS)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Neste método de seleção 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 fórmula:

AC = HA (15 %) + FP (30 %) + EP (30%) + AD (25 %)

em que:

AC — Avaliação Curricular

HA— Habilitação Académica

FP — Formação Profissional

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HA - 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

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura — 20 valores

FP - A Formação Profissional: considerando -se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional: 8 valores

BELMONTE
câmara municipal

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -E) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Operacional, na área do setor de parques e viaturas,** na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0457 a 11 de outubro de 2019.

Até 6 horas de formação: 9 valores
De 6 a 12 horas de formação: 10 valores
De 12 a 18 horas de formação: 12 valores
De 18 a 30 horas de formação: 14 valores
De 30 a 90 horas de formação: 16 valores
De 90 a 120 horas de formação: 18 valores
Mais de 120 horas de formação: 10 valores
Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:
Um dia: 6 horas
Uma semana: 30 horas
Um mês: 120 horas

EP - A Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:
Sem experiência: 0 valores
Com experiência até 6 meses: 8 valores
Com experiência até 1 ano: 10 valores
Superior a 1 ano e até 2 anos: 12 valores
De 2 a 4 anos: 14 valores
De 4 a 6 anos: 16 valores
De 6 a 8 anos: 18 valores
Superior a 8 anos: 20 valores
Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD - Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar - (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro) - a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:
Desempenho excelente - correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5 – 20 valores
Desempenho relevante - correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5 – 15 valores
Desempenho adequado - correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,999 - 12 valores
Desempenho inadequado - correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999- 8 valores

BELMONTE
câmara municipal

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -E) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Operacional, na área do setor de parques e viaturas,** na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0457 a 11 de outubro de 2019.

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 3. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 3 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

-A 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. A aplicação deste método de seleção aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir se descriminam:

Orientação para o serviço público;

Organização e método de trabalho;

Adaptação e melhoria continua;

Trabalho de equipa e cooperação;

Relacionamento interpessoal;

Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e é 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.

-A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo Júri e 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a observar.

Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual com as questões abordadas diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

A valoração dos métodos referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula final:

$$OF = (AC * 35\ \%) + (EAC * 35\ \%) + (EPS * 30\ \%)$$

BELMONTE
câmara municipal

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -E) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Operacional, na área do setor de parques e viaturas,** na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0457 a 11 de outubro de 2019.

---

em que:

OF - Ordenação Final

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de avaliação de competência

EPS - Entrevista Profissional de seleção

5.- A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

OF =(PC*45 %) + (AP*25 %) + (EPS*30%)

OF = (AC *35%) + (EAC *35 %) + (EPS *30 %)

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

6.- Os métodos de seleção podem ser utilizados de forma faseada, estando em causa razões de celeridade, impõe-se a necessidade urgente de recrutamento, razão pela qual quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção obrigatórios, declaro o presente procedimento urgente pelo que decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, nos seguintes termos:

a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;

b)Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;

c)Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

BELMONTE
câmara municipal

Procedimento Concursal Comum (REFERÊNCIA -E) para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na categoria /carreira de **Assistente Operacional, na área do setor de parques e viaturas,** na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por Aviso (extrato) n.º 16247/2019, publicado na 2ª série do Diário da República – N.º 196 de 11 de outubro de 2019 e na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta OE201910/0457 a 11 de outubro de 2019.

7.- Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada um dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, bem como aqueles que tenham sido dispensados da aplicação dos métodos de seleção na situação de utilização faseada dos mesmos.

8.- Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9.- Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos têm acesso às 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, desde que as solicitem.

10.-A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Câmara Municipal de Belmonte e disponibilizada na sua página eletrónica.

11.-Todas deliberações do Júri foram tomadas por maioria e reduzidas a escrito, nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 15º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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 Presidente

(Eng.º Carlos Fernando dos Santos Dinis Simões, Chefe de Divisão)

A 1ª Vogal efetiva

(Drª Sandra Fernandes Nobre, Técnica Superior)

A 2ª Vogal efetiva

(Drª Ana Filipa Martins Santos Mendes Amaro)