

ATA N.º 1

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VINCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SAPADOR FLORESTAL).

Aos vinte e três dias do mês de fevereiro de 2023, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pelo Secretário-Geral da Terras do Infante – Associação de Municípios, José Manuel Velhinho Amarelinho, que presidiu, Coordenador Municipal de Proteção Civil de Lagos, Márcio Alexandre Alves Regino e Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Lagos, em regime de substituição, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, nomeado por despacho de 22/02/2023, proferido pelo Senhor Presidente do Conselho Diretivo, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, definir o programa da prova de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte:

A – MÉTODOS DE SELEÇÃO:

A1:

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

a) **Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, e consistirá do seguinte:

- 1 – Verificação da Carga dos Veículos de Vigilância e Primeira Intervenção;
- 2 - Reconhecimento e Utilização do Material de Sapador Florestal;
- 3 – Reconhecimento e Utilização do Material de Silvicultura Preventiva.

A prova é classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- A** – Atitude demonstrada: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio;
- B** – Conhecimento sobre os materiais, ferramentas e utensílios/ respetiva utilização;
- C** – Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;
- D** – Experiência demonstrada/ domínio dos modos de proceder e das técnicas a aplicar.

b) Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

A2:

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção obrigatórios, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

a) Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

Avaliação curricular (AC) = (HA x 10%) + (FP x 30%) + (EP x 50%) + (AD x 10%)

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas - 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas - 1,5 valores cada;

Ações de formação com duração entre 60 e 100 horas - 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Duração:

Inferior a 1 ano - 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;

Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Natureza:

Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional - 10 valores;

Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional - 14 valores;

mauro
M

Funções de coordenação na área de Sapador Florestal - 20 valores.

A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

4) Para a valoração da avaliação de desempenho (**AD**) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com critérios a seguir indicados:

Desempenho adequado - 14 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

b) 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. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Organização e método de trabalho;

Trabalho de equipa e cooperação;

Adaptação e melhoria contínua;

Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: 1 hora.

B – SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (**OF**) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, nos seguintes termos:

a) Para os candidatos referidos no ponto A1:

OF = PC = A + B + C + D

AP = Apto / Não Apto

b) Para os candidatos mencionados no ponto A2:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

Legenda: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; AP = Avaliação psicológica; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C – ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º Residência na área do município.

E, nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata.

O Presidente do Júri:



(José Manuel Velhinho Amarelinho)

O 1.º Vogal Efetivo:



(Márcio Alexandre Alves Regino)

A 2.ª Vogal Efetiva:



(Maria Antonieta da Glória Santos Camilo)