



HOMOLOGO

O Presidente da C.M.M.

Ata de definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, na (Calceteiro) a afetar ao Setor de Equipamentos Públicos e Projetos, Construção, Conservação e Fiscalização da Divisão de Gestão de Obras Públicas e Particulares, Urbanismo e Equipamentos Públicos – Ref. F.

Aos 18 dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, pelas 12 horas, no edifício sede do Município de Mangualde, reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal n.º 21-RH/2020, de 25/8/2020, a saber: António Fonseca Dinis - Presidente; Fernando José Dias Pereira – 1.º vogal efetivo – e Maria Teresa Mota Tenreiro Moreira – 2.ª vogal efetiva, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes na proposta do Senhor Presidente da Câmara Municipal, datada de 15/7/2020, aprovada na reunião de Câmara datada de 20/7/2020 e à legislação aplicável. -----

De acordo com o n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios – a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP) - e um facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS). No caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); o facultativo será a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, estes métodos podem ser afastados pelos candidatos, através de declaração escrita, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências será solicitado ao Presidente da Câmara a colaboração com o INA ou, em caso de impossibilidade, entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, nos termos do disposto na alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º e n.º 1 do artigo 46.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, por recurso a entidade privada, uma vez que nenhum dos elementos do Júri possui a formação adequada para o efeito.-----

Os métodos de seleção comportam uma fase, e obedecerão aos seguintes parâmetros: -----

PC - Prova de conhecimentos: será aplicada à totalidade dos candidatos admitidos com a duração de 30 minutos por cada candidato, revestirá a forma prática, incidindo sobre as tarefas inerentes aos postos de trabalho em concurso. -----

O candidato tem de trazer consigo o bilhete de identidade ou cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova, bem como máscara. -----

AC - Avaliação curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: -----

$AC = [(HA) + (FP) + (EP) + (AD)]/4$ -----

em que: -----

HA = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Para a valoração do parâmetro habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. -----

FP = Formação Profissional - Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

- Até 8 horas de duração - cada 0,5 valores; -----

- Com duração superior a 8 horas até 16 horas – cada 1 valor; -----

- Com duração superior a 16 horas até 40 horas – cada 1,5 valores; -----

- Com duração superior a 40 horas - cada 2 valores. -----

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo e considerados na área funcional. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado com 0,5 valores. A pontuação total a atribuir neste fator não poderá ser superior a 20 valores. -----

EP = Experiência Profissional - considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas, neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, que são as seguintes: -----

Funções de calceteiro, fazer serviço de asfalto, assentar lancil, fazer caixas de todo tipo. -----

Para a valoração do parâmetro da experiência profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

Até 4 anos - 10 valores -----

> a 4 anos < 8 anos - 15 valores -----



MANGUALDE
CÂMARA MUNICIPAL

3 a 8 anos - 20 valores -----

AD = Avaliação de Desempenho - Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, da seguinte forma: -----

Desempenho Excelente – 20 valores; -----

Desempenho Relevante – 16 valores; -----

Desempenho Adequado – 12 valores; -----

Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

As classificações de cada parâmetro da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata. -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências: visa obter informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificação e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

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, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. -----

EPS - Entrevista profissional de seleção: visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. De forma objetiva e sistemática, avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciadas durante a interação estabelecida entre o Júri e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros: experiência profissional, motivação e interesse para a função, sentido da responsabilidade, capacidade de comunicação e fluência verbal e relacionamento interpessoal. Terá uma duração aproximada de 20 minutos e 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos do n.º 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4. -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências essenciais ao posto de trabalho, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

A classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) obedece à seguinte fórmula: --

$EPS = (CEC) + (RCS) + (IMP) + (RI) + (AMC) / 5$ -----

Em que: -----

EPS – Entrevista profissional de Seleção; CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação; RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; IMP – Interesse e Motivação Profissional; RI – Relacionamento Interpessoal; AMC – Adaptação e Melhoria Contínua. -----

Sendo ponderados os seguintes parâmetros assim distribuídos: -----

CEC- Capacidade de expressão e comunicação, aferição da clareza e fluência do discurso atendendo à lógica não-verbal (postura corporal, tom de voz). -----

Mostrou elevada clareza e fluência do discurso – Elevado/20 valores; -----

Mostrou boa clareza e fluência do discurso – Bom/16 valores; -----

Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso – Suficiente/12 valores; -----

Mostrou pouca clareza e fluência do discurso – Reduzido/ 8 valores; -----

Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso – Insuficiente/4 valores. -----

RCS- Responsabilidade e compromisso com o serviço, avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades. -----

Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Elevado/20 valores; -----

Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Bom/16 valores; -

Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Suficiente/12 valores; -----

Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Reduzido/ 8 valores; -----

Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço – Insuficiente/4 valores. -----

IMP- Interesse e motivação profissional, apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções – desempenho de função adequada à sua preparação habilitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente, melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional. -

Revelou elevado interesse e motivação profissional – Elevado/20 valores; -----

Revelou muito interesse e motivação profissional – Bom/16 valores; -----

Revelou satisfatório interesse e motivação profissional – Suficiente/12 valores; -----

Revelou pouco interesse e motivação profissional – Reduzido/ 8 valores; -----

Revelou muito pouco interesse e motivação profissional – Insuficiente/4 valores. -----

RI- Relacionamento interpessoal, avaliação da capacidade de relacionamento dos candidatos, quer com as futuras hierarquias, quer com os futuros colegas; identifica os conceitos de subordinação, camaradagem; bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional. -----

Manifesta muito boa capacidade de integração – Elevado/20 valores; -----

Manifesta boa capacidade de integração – Bom/16 valores; -----

Manifesta capacidade suficiente de integração – Suficiente/12 valores; -----

Manifesta pouca capacidade de integração – Reduzido/ 8 valores; -----

Manifesta muito pouca capacidade de integração – Insuficiente/4 valores. -----

AMC- Adaptação e melhoria contínua, avaliação da capacidade de se ajustar á mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional. -----

Manifesta muito boa capacidade de adaptação – Elevado/20 valores; -----

Manifesta boa capacidade de adaptação – Bom/16 valores; -----

Manifesta capacidade suficiente de adaptação – Suficiente/12 valores; -----

Manifesta pouca capacidade de adaptação – Reduzido/ 8 valores; -----

Manifesta muito pouca capacidade de adaptação – Insuficiente/4 valores. -----

A entrevista profissional de seleção é pública, podendo assistir a cada uma os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente disponibilizados na página eletrónica municipal. -----

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de classificação final (CF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: -----

a) Para os candidatos cujo método obrigatório seja a prova de conhecimentos (prática): -----

$CF = PC * 40 \% + AP * 30 \% + EPS * 30 \%$ -----

em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos (prática) -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

b) Para os candidatos cujo método obrigatório seja a avaliação curricular: -----

$CF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$ -----

em que: -----

CF = Classificação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/4. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

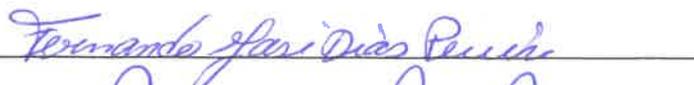
A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente, afixada no atendimento ao público, situado no edifício sede do Município de Mangualde e disponibilizada em www.cmmangualde.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na 2.ª Série do Diário da República, afixada no átrio da Divisão Administrativa, situado no edifício sede do Município de Mangualde e disponibilizada em www.cmmangualde.pt. -----

E por não haver mais assuntos a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes: -----

António Fonseca Dinis - Presidente,



Fernando José Dias Pereira - Vogal,



Maria Teresa Mota Tenreiro Moreira - Vogal,

