

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria geral de assistente operacional, - Trabalhadores Florestais - para o Serviço de Proteção Civil e Segurança.

ATA DE DEFINIÇÃO DE MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e dois dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de **dois postos de trabalho na carreira/categoria geral de assistente operacional - trabalhadores florestais - para o Serviço de Proteção Civil e Segurança**, constituído pelo Presidente de Júri Adriano José Nave Pereira (Técnica Superior); 1.º Vogal efetivo Carlos Alberto Lopes Carvalho (Coordenador Operacional Municipal - Proteção Civil), e o 2.º Vogal efetivo: Pedro Marques Correia (Técnico Superior), com o objetivo de definir os métodos e critérios de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

1.

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho - LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, **serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:**

2.

Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são **“avaliação curricular”** e a **“entrevista de avaliação de competências”**, exceto quando por escrito afastem este método de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção **“prova de conhecimentos”** e **“avaliação psicológica”**.

*Adriano
Comes*

4.

Métodos de seleção obrigatórios:

4.1

Avaliação curricular (AC) - Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional em funções exercidas de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e avaliação de desempenho.

4.1.2. A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a fórmula a seguir indicada:

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

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HA = habilitação académica/literária

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

- Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores da Avaliação Curricular (AC) serão os seguintes:

- Habilitação Académica/Literária (HA)

HA = Habilitação Académica/literária - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes da seguinte forma:

Habilitações académicas/literárias de grau exigido à candidatura - 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido para a candidatura - 20 valores;

- Formação Profissional (FP)

Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do posto de trabalho a ocupar, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

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

AdS
P. P. P.

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/a candidato/a.

- A preparação e aplicação do método serão efetuados por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método.

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, considerando para o efeito as seguintes competências:

- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada os conhecimentos e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- **Realização e Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e a sua atividade, realizando diferentes atividades com empenho, com vista ao cumprimento de prazos e de resolução de problemas e dificuldades;
- **Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, na aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar e controlar a sua atividade, seguindo diretivas adequadas à realização de tarefas, determinando prioridades;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa, contribuindo para um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades com prontidão e de forma responsável.

4.3. Prova prática de conhecimentos (PPC)

- Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos/profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função que caracteriza o posto de trabalho.

- Manifestou conhecimento suficiente das regras, normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa - 12 valores;
- Manifestou desconhecimento das regras, normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa - 0 valores;
- D- **Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa:**
 - Desempenhou com excepcional qualidade e rapidez a execução da tarefa, demonstrando excepcional domínio técnico - 20 valores;
 - Desempenhou com muita qualidade e rapidez a execução da tarefa, demonstrando bom domínio técnico - 16 valores;
 - Desempenhou com razoável qualidade e rapidez a execução da tarefa, demonstrando adequado domínio técnico - 12 valor;
 - Desempenhou sem qualquer qualidade e de forma lenta a execução da tarefa, demonstrando ausência de domínio técnico - 0 valores;

A classificação resulta da média aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PPC = A + B + C + D/4$$

Em que: PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios na execução da tarefa

C = Regras de segurança do trabalho durante a execução da tarefa

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa

4.4. - Avaliação psicológica (AP)

- Com uma **ponderação de 30%**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Adriano
Plomie

4 Valores - Manifesta dificuldade em compreender as perguntas. Nas respostas predominam os argumentos fora do contexto. Revela um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projeta uma atitude de empatia;

- **Motivação e Interesse para a função (MIF)** - Pretende-se correlacionar as motivações e interesses do/a candidato/a face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar:

20 Valores - Demonstra elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

16 Valores - Demonstra grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

12 Valores - Demonstra interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

8 Valores - Demonstra pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade, focadas na resolução de tarefas;

4 Valores - Demonstra desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.

- **Relacionamento interpessoal (RI)** Visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada:

20 Valores - Demonstra elevada capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, fundamentando atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

16 Valores - Demonstra grande capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, fundamentando atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

12 Valores - Demonstra capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, fundamentando atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

8 Valores - Demonstra fraca capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, não fundamentando atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

A=5

quanto aos facultativos, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final.

8 - A falta de comparência ou o atraso superior a 10 (dez) minutos, dos/das candidatos/as, em qualquer um dos métodos de seleção, equivale a desistência do procedimento concursal.

9 - Com os resultados da classificação final dos/as candidatos/as, obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos/as os/as candidatos/as, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

10 - Em caso de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuado o desempate, nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4.

11 - Assiste ao júri a faculdade de exigir aos/às candidatos/as, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como de solicitar a prestação de esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no contexto do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

12 - Ao abrigo dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, os/as candidatos/as excluídos são notificados, por correio eletrónico ou não sendo possível, por carta registada, para a realização de audiência prévia, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

13 - Os/as candidatos/as admitidos/as serão notificados/as para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na atual redação, por correio eletrónico ou carta registada. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

14 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do Município de Mangualde: www.cmmangualde.pt.

15 - Ao abrigo do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º da referida Portaria.

16 - De acordo com o n.º 5 do art.º 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, na redação atualizada, a lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local