

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 um posto de trabalho na carreira/categoria geral de assistente operacional - Mecânico, a afetar ao Setor de Águas, Saneamento Básico, Construção, Conservação e Fiscalização da Unidade Orgânica - Divisão de Gestão de Obras Públicas e Particulares, Urbanismo e Equipamentos Públicos;

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 **um posto de trabalho na carreira/categoria geral de assistente operacional - Mecânico -**, a afetar ao Setor de Águas, Saneamento Básico, Construção, Conservação e Fiscalização da Unidade Orgânica - Divisão de Gestão de Obras Públicas e Particulares, Urbanismo e Equipamentos Públicos, constituído pelo Presidente de Júri, : Fernando José Dias Pereira (Encarregado Operacional); 1.º Vogal efetivo, António Fonseca Dinis (Encarregado Geral Operacional) 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 caracterizadora 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”**.

2.1

Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

2.2

Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**entrevista profissional de seleção**”, conforme o disposto no 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 6.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.

3.

Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade, de contenção de despesa e de economia processual e considerando o provável elevado número de candidatos que se podem apresentar ao procedimento concursal assim como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7.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, nos seguintes termos:

3.1.

O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

3.2.

O segundo método será aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, **na proporção de cinco (5) por cada posto de trabalho a concurso**, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 7.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.

3.3.

Ficam dispensados de aplicação do segundo método de seleção os restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7.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, que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

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;

- 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 considerados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo, considerados dentro da área funcional do posto de trabalho. 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.

Nas situações em que a duração da formação é expressa em dia(s), cada dia de formação é equivalente a 7 horas. Caso as ações de formação não mencionem a sua duração, as mesmas não serão consideradas.

- Experiência profissional (EP)

Será considerada 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. Será ponderada da seguinte forma:

Até 4 anos - 10 valores

> a 4 anos < 8 anos - 15 valores

≥ a 8 anos - 20 valores

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

- Avaliação de desempenho (AD)

- Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, da seguinte forma:

Excelente - 20 valores;

Desempenho Relevante - 16 valores;

Desempenho Adequado - 12 valores;

Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

4.2 - A entrevista de avaliação de competências (EAC)

- Com uma ponderação de 30%, terá uma duração de até 30 minutos, 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/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.

- A prova prática de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma prática e terá a **duração de cerca de 30 minutos.**

Consistirá na execução de uma ou várias das seguintes tarefas: identificação de eventuais causas de um motor a diesel produzir emissão de fumaça branca, indicando possíveis soluções para resolver o problema; Indicar eventuais causas de um motor a diesel derramar óleo no chão, indicando possíveis soluções para resolver o problema; Identificação de eventuais causas para um motor a diesel apresentar falhas no arranque, apresentando soluções para resolver o problema; Substituição de uma peça automóvel desgastada; Identificação das ferramentas e componentes utilizados na prova; Conhecer as regras de segurança no trabalho e na utilização de ferramentas e equipamentos necessários.

Serão considerados como parâmetros de avaliação, a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade e celeridade; conhecimentos técnicos demonstrados e regras de segurança.

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

A - Perceção e compreensão da tarefa

- Manifestou excecional perceção e compreensão da/s tarefa/s - 20 valores
- Manifestou boa perceção e compreensão da/s tarefa/s - 16 valores
- Manifestou razoável perceção, e compreensão da/s tarefa/s - 12 valores
- Manifestou insuficiente perceção, e incompreensão da/s tarefa/s - 0 valores

B - Qualidade e celeridade na execução da tarefa

- Desempenhou com excecional qualidade e rapidez a execução da tarefa, demonstrando excecional 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 valores;
- Desempenhou com deficiente qualidade e de forma lenta a execução da tarefa, demonstrando ausência de domínio técnico - 0 valores;

- C - Conhecimentos técnicos demonstrados e regras de segurança, na execução da tarefa;

- Demonstrou excepcional conhecimento técnico na utilização e manuseamento das diversas ferramentas e em condições de segurança - 20 valores
- Demonstrou bons conhecimentos técnicos na utilização e manuseamento das diversas ferramentas e em condições de segurança - 16 valores
- Demonstrou razoável conhecimento técnico na utilização e manuseamento das diversas ferramentas e em condições de segurança - 12 valores
- Demonstra um conhecimento técnico praticamente inexistente na utilização e manuseamento das diversas ferramentas e desconhecimento das regras de segurança - 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:

$$PPC = A + B + C / 3$$

Em que: PPC = Prova de Conhecimentos

A = Perceção e compreensão da tarefa

B = Qualidade e celeridade na execução da tarefa

C - Conhecimentos técnicos demonstrados, e conhecimento de regras de segurança na 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.

A Avaliação psicológica, poderá ser efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

5. Método de seleção facultativo:

5.1.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

- Com uma **ponderação de 30%**, terá a duração de **cerca de 15 minutos**, 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 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.

- A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

- **Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)** - Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com clareza e poder de argumentação:

20 Valores - Evidencia grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores. Facilidade em interpretar as perguntas e responder, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia;

16 Valores - Evidencia facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia;

12 Valores - Manifesta facilidade em compreender as perguntas. As respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação

8 Valores - Nem sempre revela compreender as perguntas. As respostas nem sempre respeitam o contexto do diálogo. Projeta dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. Discurso pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando 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;

4 Valores - Demonstra ausência de capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características em diversos contextos, não mencionando quaisquer atitudes facilitadoras da promoção e gestão de dificuldades e eventuais conflitos;

A **entrevista profissional de seleção (EPS)** - será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

$$EPS = (CEC + MIF + RI) / 3$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

CEC = Capacidade de Expressão e Comunicação

MIF = Motivação e Interesse para a função

RI = Relacionamento Interpessoal

6. Ordenação final

A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o respetivo procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados aos/às diversos tipos de candidatos/as:

$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$ (para os candidatos referidos no ponto 17.1 do aviso de abertura)

ou

$OF = PC * 40 \% + AP * 30 \% + EPS * 30 \%$ (para os candidatos referidos no ponto 17.2 do aviso de abertura)

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Nos termos do disposto no n.º 9 e n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios e pela ordem constante na publicitação, 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 próprio e habitual deste Município e disponibilizadas em www.cmmangualde.pt, sendo ainda publicado aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi laurada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,



Pedro Soares Gomes
