

lm
A. Aguiar
J. Aguiar

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 QUATRO POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (SAPADOR FLORESTAL).

Aos treze dias do mês de janeiro de 2022, 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, pelo Coordenador Municipal de Proteção Civil de Aljezur, António Ângelo Candeias dos Santos e pela Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa do Município de Lagos, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, nomeado por despacho de 13/01/2022, 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:

1. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP), e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):
 - 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, incluindo o adequado conhecimento 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 perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C - Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

A classificação resulta da soma 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:

$$PC = A + B + C + D$$

Em que:

PC = Prova de Conhecimentos

A = Atitude perante a tarefa

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

C = Regras de segurança do trabalho

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa

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 valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

- 1) Motivação para a função
- 2) Qualidade da experiência profissional
- 3) Capacidade de expressão e comunicação
- 4) Capacidade crítica
- 5) Relacionamento interpessoal

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{PC} \times 40\% + \text{AP} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%$$

2. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

- 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 a) e b), optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

a) Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%$$

em que:

HA= habilitações académicas;

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 limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;

- Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1,5 valor cada;

- Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 2 valores cada;

- Ações de formação com duração superior a 60h – 2,5 valores cada;

3) A Experiência Profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Detém um nível bom da competência – 16 valores;
- Detém um nível suficiente da competência – 12 valores;
- Detém um nível reduzido da competência – 8 valores;
- Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto A1.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{ACx40\%} + \text{EACx30\%} + \text{EPSx30\%}$$

B – 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 valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valorização na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e, subsistindo o empate, aplicam-se os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1º Qualidade da experiência profissional em atividade similar
- 2º Residência na área dos municípios de Aljezur, Lagos e Vila do Bispo
- 3º Menor idade.

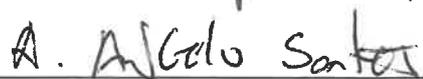
E, nada mais havendo a tratar, o Presidente do Júri declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata.

O Presidente do Júri:



(José Manuel Velhinho Amarelinho)

O 1º Vogal Efetivo:



(António Ângelo Candeias dos Santos)

A 2ª Vogal Efetiva:



(Maria Antonieta da Glória Santos Camilo)