




Ata da Reunião

| | | |
|---|--------------------|---|
| Data: 2023-04-26 | Hora: 14h00 | |
| Agenda: | | |
| 1. Análise dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos candidatos/as do procedimento concursal para 1 Assistente Operacional, referência d) Mecânico - Transportes, Equipamentos e Oficinas da Divisão de Logística e Higiene Urbana | | |
| | | |
| Presenças | Função | Assinatura |
| Eng.º Manuel Neves | Presidente do Júri |  |
| Sr. Júlio Neto | 1.º Vogal |  |
| Dr. Rui Pedro Martins | 2.º Vogal |  |

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 23/03/2023 aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento para 1 trabalhador na carreira/categoria de Assistente Operacional, referência d) Mecânico - Transportes, Equipamentos e Oficinas da Divisão de Logística e Higiene Urbana, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. Análise dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

De acordo com o estipulado no nº 1, al.s a) e b) do art.º 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são métodos de seleção obrigatórios:

- Prova Prática de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica.

Caso os candidatos tenham relação jurídica de emprego público e estejam a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto em causa, são avaliados através dos seguintes métodos:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função.

Os métodos de seleção serão aplicados, tal previsto no art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º do mesmo diploma legal, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores ou Não Apto, num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.



Ainda de acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 (vinte) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos será elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação, sendo as operações acima previstas repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

a) A prova prática de conhecimentos (PPC), será valorada de 0 a 20 valores e considerando-se a valoração até às centésimas, visa avaliar o conhecimento académico e ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função e terá a duração de 20 minutos, e incidirá sobre o seguinte:

- Manutenção mecânica, preventiva e corretiva, de todos os componentes do veículo;
- Proceder a revisões periódicas e manutenções preventivas;
- Montagem e substituição de todo o tipo de peças, nos diversos órgãos existente nos veículos;
- Limpeza e conservação dos equipamentos e ferramentas utilizadas;
- Apoiar outros serviços na área das Oficinas Auto.

A avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF), resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PPC (100\%) + AP (Apto/Não Apto)$$

Sendo:

CF= Classificação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

b) Avaliação curricular (AC); Entrevista de avaliação de competências (EAC), serão aplicáveis aos seguintes candidatos:

- detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que, sejam titulares da carreira/categoria para os postos de trabalho para o qual foi aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar as atividades/funções que caracterizam o respetivo posto de trabalho;

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, experiência profissional adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

Habilitação Académica ou curso equiparado, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 10\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As habilitações académicas serão ponderadas e valoradas da seguinte forma:

Escolaridade Obrigatória (de acordo com o ano de nascimento do candidato) – 18 valores;

Escolaridade de Grau Superior às exigidas na candidatura – 20 valores.

A formação profissional será ponderada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo valorada até ao máximo de 20 valores:

Sem ações de formação = 1 valores;

Ações de formação com duração \leq a 35 horas = 2 valores (por ação);

Ações de formação com duração $>$ a 35 horas = 4 valores (por ação).

Na experiência profissional será ponderada a inerente à função em concurso e valorada da seguinte forma:

Até 3 anos – 10 valores;

De 3 a 6 anos – 12 valores;
De 6 a 9 anos – 14 valores;
De 9 a 12 anos – 16 valores;
De 12 a 15 anos – 18 valores
Mais de 15 anos – 20 valores.



A avaliação de desempenho será ponderada o resultado da média aritmética dos últimos 3 ciclos avaliativos. Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será considerada a avaliação de 10 valores de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa avaliar, numa relação interpessoal, os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências inerentes ao exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista constituído por um conjunto de questões 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.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$$

Sendo:

CF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Se os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, afastarem por escrito a aplicação dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos: Prova prática de conhecimentos (PPC); Avaliação psicológica (AP).