

Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público por Tempo Indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Eletricista de Automóveis)

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos nove dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezanove, na Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 03 de outubro de 2019, com a presença dos Senhores: Eng.º João Pedro Frias Freitas, Chefe de Divisão de Urbanismo, Obras Municipais e Ambiente, Carlos António dos Santos Ideias, Encarregado Operacional e Dr. Elisabete Cotrim Gonçalves da Silva, Chefe de Divisão de Administração e Serviços Instrumentais.

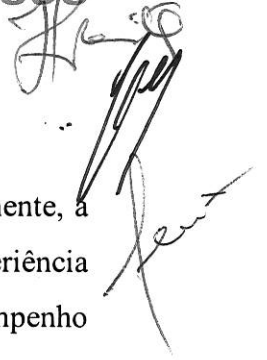
Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adoptar nos métodos de selecção e a ponderação a atribuir a cada um dos factores, conforme a seguir se descreve:

Candidatos com relação jurídica de emprego

(nº 2 e 4, art.º 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- Entrevista profissional de selecção (EPS)



Avaliação Curricular (AC)

A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo que:

AC= avaliação curricular

HAB= habilitação académica de base

FP= formação profissional

EP= experiência profissional

AD= avaliação de desempenho

Habilitação académica de base

- Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores
- Habilitação de grau superior ao exigido – 20 valores

Formação Profissional: são consideradas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a caracterização do posto de trabalho posto a concurso.

- Mais de 50 horas de formação – 20 valores
- Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores
- Entre 30 a 40 horas de formação – 16 valores



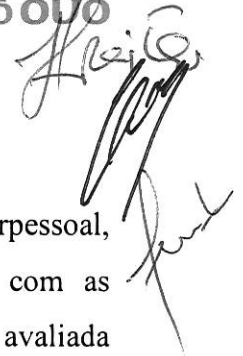
- Entre 20 a 30 horas de formação – 14 valores
- Entre 10 e 20 horas de formação – 12 valores
- Menos de 10 horas de formação – 10 valores

Experiência Profissional – pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para que o Procedimento Concursal é aberto:

- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores
- Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:
 - Até um ano – 2 valores
 - De 1 a 2 anos – 4 valores
 - De 2 a 3 anos – 6 valores
 - De 3 a 5 anos – 8 valores
 - Mais de 5 anos – 10 valores

Avaliação do Desempenho – para valoração da avaliação do desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei nº 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio:
 - Excelente..... 20 valores
 - Muito Bom..... 16 valores
 - Bom..... 12 valores
 - Necesita de Desenvolvimento..... 8 valores
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro:
 - Relevante..... 20 valores
 - Adequado..... 13 valores
 - Inadequado..... 8 valores



Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo 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.

Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Esta prova será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de:

- Elevado..... 20 valores
- Bom..... 16 “
- Suficiente.....12 “
- Reduzido..... 8 “
- Insuficiente..... 4 “

$$\text{OF} = (\text{AC} \times 40\%) + (\text{EAC} \times 30\%) + (\text{EPS} \times 30\%)$$

Sendo que:

OF = Ordenação Final

AC= avaliação curricular

EAC=entrevista de avaliação de competências

EPS= entrevista profissional de seleção



Candidatos sem relação jurídica de emprego
(n.º 1 e 4, art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- Prova de conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista profissional de seleção (EPS)

Prova de conhecimentos (PC)

A **Prova de Conhecimentos de natureza prática (PC)** — visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função posta a concurso, com a duração máxima de 60 minutos e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e consistirá na deteção de avaria no sistema elétrico e reparação de curto circuito, em veículo automóvel.

Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica 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.

A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Esta prova será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de:

- Elevado..... 20 valores
- Bom..... 16 “
- Suficiente.....12 “
- Reduzido..... 8 “
- Insuficiente..... 4 “

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

Sendo que:

OF = Ordenação Final

PC= prova de conhecimentos

AP= avaliação psicológica

EPS= entrevista profissional de seleção

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é **eliminatório**, de acordo com o nº 9 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente acta que vai ser assinada por todos.

O JÚRI

João Pedro Luis Freitas

Carla Antónia da Costa Nunes

Elisabete Catarina Gonçalves da Silva