

Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 1 Postos de Trabalho Correspondente à Carreira e Categoria de Assistente Operacional – Área de Coveiro

Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

Aos dezasseis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado por despacho de quatro de agosto de dois mil e vinte e dois, do Presidente da Câmara, constituído pelo Chefe da Divisão de Obras e Serviços Municipais, Afonso Pina Tavares, na qualidade de Presidente do júri, pela Dirigente Intermédio de 3º Grau do Serviço de Ambiente e Salubridade, Sónia Morais Gonçalves, na qualidade de 1.º vogal efetivo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior de Relações Internacionais Ramo Económicas e Políticas, Susana Catarina Martins Rodrigues, na qualidade de 2.º vogal efetivo, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

- 1. Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:**

- . Prova Prática de Conhecimentos;**
- . Avaliação Psicológica**

1.1 Prova prática de conhecimentos (PPC) tem a ponderação de 100% da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova prática de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 60 minutos, e visa avaliar: os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função onde serão avaliados parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualificação de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados e consiste na execução das seguintes tarefas:

- a) Identificar e colocar os utensílios e os equipamentos de proteção individual necessários para executar tarefa de coveiro**
- b) Proceder à abertura de sepultura, de forma manual, utilizando os meios adequados**
- c) Proceder à limpeza e arranjo dos espaços comuns no interior do cemitério municipal**

- Muito bem executada – 16 a 20 valores;
- Bem executada – 13 a 15,9 valores;
- Razoavelmente executada – 10 a 12,9 valores;
- Executada com deficiências – 1 a 9,9 valores;
- Não executada – 0 valores.

1.2 A Avaliação Psicológica (AP) será realizada por entidade externa ao júri e 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 será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido será classificado como “Apto” ou “não Apto”, sendo excluídos do procedimento os candidatos com classificação de “não Apto”. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

A **ordenação final dos candidatos** que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da classificação final expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril:

CF = 1 PPC

Em que:

CF = Classificação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

2. Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):

- . **Avaliação curricular (AC)**
- . **Entrevista de avaliação de competências (EAC);**

A
Sónia
Gonçalves

2.1 Avaliação curricular: tem uma ponderação de 60% na valoração final, 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 serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação do 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 simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

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

Sendo

a) HL = Habilitações Literárias

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

Habilitação Literária de grau exigido: 18 valores

Habilitação Literária superior ao grau exigido: 20 valores

b) FP = Formação Profissional,

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

Sem ações de formação – 10 valores;

De 7 a 14 horas de formação – 11 valores

De 15 a 35 horas de formação – 12 valores

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas além do primeiro: 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

c) **EP = Experiência Profissional**

Neste parâmetro só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores

Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo a mais 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores

d) **AD = Avaliação do Desempenho**

Neste parâmetro será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar

Desempenho Inadequado – 8 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

Sem avaliação – 10 valores;

- 2.2 Entrevista de avaliação de competências:** tem uma ponderação de 40% da nota final sendo realizada por entidade externa ao júri, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A **ordenação final dos candidatos** que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril:

$$CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular



SABUGAL
MUNICÍPIO

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Conforme número 9 do artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, 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. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Deliberou ainda o júri que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que obteve maior valoração.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Afonso Pina Tavares
(Afonso Pina Tavares)

O 1.º Vogal: Sonia Morais Gonçalves
(Sonia Morais Gonçalves)

O 2.º Vogal: Susana Catarina Martins Rodrigues
(Susana Catarina Martins Rodrigues)