

ATA Nº1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO, PARA PROVIMENTO DE UM LUGAR DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE MECÂNICO). -----

-----Ao vigésimo terceiro dia do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do concurso em epígrafe, aberto por deliberação favorável do Órgão Executivo de 18/11/2022, constituído pelos seguintes membros: Presidente do júri:- Paula Cristina Barata Joaquim, chefe de Divisão de Planeamento e Coordenação Estratégica e Ambiente, Vogais Efetivos: 1.ª Maria Manuela dos Santos Ramos Brito (Jurista), que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e 2.ª Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora Técnica da subunidade Administrativa e de Recursos Humanos, com a seguinte ordem de trabalhos:-----

-----A presente reunião teve como objetivo proceder a fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o disposto no nº2, do artº9, da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação no presente procedimento concursal de recrutamento, com a seguinte caracterização:-----

-----Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional. -----

-----Procede à manutenção preventiva e corretiva de viaturas pesadas e ligeiras, máquinas e equipamentos da frota municipal. Examina os veículos e equipamentos para detetar deficiências e diagnosticar avarias mecânicas. Procede à reparação e conservação dos veículos e equipamentos, desmontando e montando certos órgãos, substituindo ou reparando os mesmos, afina e realiza outros trabalhos para manter em bom estado e garantir o normal funcionamento, inventaria o material necessário para a intervenção e experimenta os veículos e equipamentos reparados. Executa outros trabalhos de mecânica geral. -----

-----A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do art.º 81º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.-----

-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

-----Métodos de seleção: -----

-----Nos termos do nº6, do artº36 da LTFP, será aplicado o método de seleção obrigatório **“Avaliação Curricular”** e o método de seleção facultativo **“Entrevista de Avaliação de Competências”**, de acordo com o disposto nos art.º s 17 e 18 da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por **“Portaria”**. -----

-----Serão excluídos /as os candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, de acordo com o art.º 21 da Portaria.-----

-----**A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):** Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até

às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros. -----

-----• **Habilitações Académicas - HA;**-----

-----• **Formação Profissional – FP** (A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função); -----

-----• **Experiência Profissional – EP** (A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas); -----

-----• **Avaliação de Desempenho – AD** (A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

-----**A Avaliação Curricular é traduzida na seguinte fórmula:** -----

-----**AC= (AH+FP+EP+AD) /4.** -----

-----**1. Habilitações Literárias (AH).** -----

---Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores-----

---Superior ao nível de escolaridade exigido – 20 valores-----

--- -----**2. Formação Profissional (FP).** -----

-----Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o completo, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover. -----

-----Sem ações de formação – 10 valores. -----

-----Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover – 10 + 1 valor por cada ação até ao limite de 20 valores. -----

-----**3. Experiência Profissional (EP).** -----

-----Com Incidência sobre a execução de atividades inerentes ao cargo a prover. -----

-----Sem experiência – 10 valores.-----

-----< 1 ano – 12 valores.-----

-----De 1 ano até 3 anos – 13 valores.-----

-----De 4 a 6 anos – 14 valores.-----

-----De 7 a 9 anos – 16 valores.-----

-----De 10 a 15 anos – 18 valores.-----

-----Superior a 15 valores – 20 valores.-----

-----**4. Avaliação de Desempenho (AD)**, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, no âmbito da Lei nº66-B/2007, de 28/12 e. Dec-Regulamentar nº18/2009 de 4/9-----

-----Desempenho inadequado – 4 valores.-----

-----Sem avaliação – 10 valores.-----

-----Desempenho adequado – 15 valores.-----

-----Desempenho relevante – 18 valores.-----

-----Desempenho excelente – 20 valores.-----

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais. -----Este método de seleção é 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 classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar;-----

-----Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.-----

-----A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências selecionadas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

----- $EAC = (Competência\ A + Competência\ B + Competência\ C + Competência\ D) / 4$ -----

-----**Competência A) – Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

-----**Competência B) – Relacionamento Interpessoal.** Visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, sendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. -----

Competência C) – Realização e Orientação para resultados: Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

Competência D) – Otimização de recursos – Visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. -----

----- A classificação e ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:-----

----- $CF = AC \times 0,7 + EAC \times 0,3$ -----

-----Sendo:-----

-----CF = Classificação Final;-----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;-----

-----Nos termos do nº3, do artº3 do Dec-Lei nº29/2001, de 3/2, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº1, do artº2º, da, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----



Presidente do júri

Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo

Vogal

Maria Manuela dos Santos Ramos Brito

Vogal

Ana Maria Louvado Meneses

