MUNICÍPIO DE VILA VELHA DE RÓDÃO

**CÂMARA MUNICIPAL**

**ATA N.º 1**

**PRIMEIRA REUNIÃO DO JURI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA AS CARREIRAS E CATEGORIAS DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE OBRAS, CANTONEIRO DE LIMPEZA E MOTORISTA**

------Aos 27 dias do mês de março de dois mil e vinte, pelas onze horas, no edifício dos Paços do Município de Vila Velha de Ródão reuniu, pela primeira vez, o júri do procedimento de contratação acima referido, nomeado por despacho n.º 040/2020 do Sr. Presidente de Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão, de 25/03/2020, constituído da seguinte forma: Presidente do Júri, José Manuel Lopes Pires, chefe da Divisão Obras, Urbanismo e Ambiente na Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão; Vogais efetivos, Manuel Ricardo Grilo Barata, dirigente intermédio de 3º grau e Luís Joreg Pires Marques, técnico superior na Câmara Municipal de Vila Velha de Ródão. O Presidente iniciou os trabalhos começando por designar o secretário, que será o primeiro vogal efetivo.----------

------De seguida o júri procedeu à análise da situação concreta objeto do concurso e à definição dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar, bem como do sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas, que se encontram em folhas anexas à presente ata e que dela fazem parte integrante, findo o que passaram à elaboração do aviso de abertura.----------

------ Mais foi deliberado dar cumprimento ao disposto no nº 6 do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

------Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. ----------

Presidente: _____

1.º Vogal Efetivo: _____

2.º Vogal Efetivo: _____

**PRIMEIRA REUNIÃO DO JURI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA AS CARREIRAS E CATEGORIAS DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE OBRAS, CANTONEIRO DE LIMPEZA E MOTORISTA**

**ANEXO À ATA N.º 1 DO JÚRI**

Critérios de apreciação e ponderação das provas e dos métodos de classificação a aplicar, bem como, o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas:

**1) NOTA FINAL**

Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e nela se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, a valoração final resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 30\%\ AC+40\%EAC+30\%EPS$$

Em que:
***CF = Classificação Final***
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Para os restantes candidatos, a valoração final resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 45\%\ PEC+25\%AP+30\%EPS$$

Em que:

***CF = Classificação Final***
PEC = Prova Escrita de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório e será excluído o candidato que obtenha valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

## 2) AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores e 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.

A avaliação curricular será efetuada mediante a valoração da habilitação académica, da formação profissional, da experiência profissional e avaliação de desempenho, com a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA+FP+2EP+AD}{5}$$

Em que:

*AC = Avaliação Curricular*

HL = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação Desempenho

## 2.1) HABILITAÇÃO ACADÉMICA

Para os candidatos que possuam:

a) Escolaridade obrigatória: atribuição de 10 valores;

b) 9º ano de escolaridade quando, pela idade do concorrente, a escolaridade obrigatória seja de nível inferior: atribuição de 12 valores;

c) Habilitações superiores à sua escolaridade obrigatória: acrescem dois valores por cada ano completo de escolaridade a mais, até ao máximo de 20.

## 2.2) FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Será tida em conta a formação obtida desde 2012, inclusive, em áreas relevantes para o desempenho da função a que se candidatou, nos seguintes termos, sendo atribuídos 4 valores por cada 6 horas de formação relevante para a função a desempenhar, até ao limite de 20 valores.

Para os candidatos que não possuam formação, como acima referido, será considerada a pontuação de 0 (zero) valores.

## 2.3) EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

É ponderado o tempo de serviço prestado em atividade, competência ou atribuições desempenhadas na área para que o procedimento foi aberto, nos seguintes termos:

a) Sem experiência – 0 valores;

b) Experiência até 1 ano – atribuição de 8 valores;

c) Entre 1 e 2 anos de experiência – atribuição de 10 valores;

d) Por cada ano completo de serviço prestado para além dos dois primeiros anos acresce 1 valor até ao limite de 10.

## 2.4) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Será tida em consideração a classificação obtida no último ano de notação, desde que tenha ocorrido há menos de 4 anos.

a) Não adequado – serão atribuídos 9 valores;

b) Adequado – serão atribuídos 14 valores;

c) Relevante – serão atribuídos 16 valores.

Aos concorrentes que não tenham sido objeto de notação, por motivos que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a nota de 10 valores.

## 3) ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências, realizada por profissional habilitado para o efeito, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A preparação e aplicação deste método a cada candidato terá a duração de 30 minutos.

A avaliação é feita segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na entrevista serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

a) **Orientação para resultados**: capacidade para concretizar, com eficácia e eficiência, os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
   i. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço;
   ii. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
   iii. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
   iv. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando -se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

b) **Organização e método de trabalho**: capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.
   i. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
   ii. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
   iii. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
   iv. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

c) **Responsabilidade e compromisso com o serviço**: capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.
   i. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
   ii. Responde com prontidão e com disponibilidade.
   iii. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
   iv. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

d) **Trabalho de equipa e cooperação**: capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
   i. Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual;
   ii. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa;
   iii. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado;
   iv. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

e) **Orientação para a segurança**: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.
   i. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho;
   ii. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros;
   iii. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente;
   iv. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

f) **Responsabilidade e compromisso com o serviço**: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.
   i. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
   ii. Responde com prontidão e com disponibilidade.
   iii. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
   iv. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

A nota final da entrevista de avaliação de competências, numa escala de zero a vinte valores, será o resultado da média aritmética dos 6 parâmetros.

## 4) PROVA DE CONHECIMENTOS

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, será de realização individual, com a duração máxima de sessenta minutos, com a possibilidade de consulta em suporte de papel e versará sobre a matéria constante do ponto 21.1 do aviso de abertura do procedimento.

Na pontuação atribuída deverá considerar-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham uma nota inferior a 9,5 valores.

## 5) AVALIAÇÃO PSICOLOGICA

A avaliação psicológica, realizada por técnico habilitado para o efeito, avalia através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelece um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica permite obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

## 6) ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A entrevista profissional de seleção 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 experiência profissional, a capacidade de expressão e comunicação, o relacionamento interpessoal e a motivação, sendo os critérios de avaliação:

a) Elevado – serão atribuídos 20 valores;

b) Bom – serão atribuídos 16 valores;

c) Suficiente – serão atribuídos 12 valores;

d) Reduzido – serão atribuídos 8 valores;

e) Insuficiente – serão atribuídos 4 valores.

**A fórmula a aplicar para o apuramento da classificação da entrevista profissional de seleção é a seguinte:**

$$EPS = \frac{EP + CEC + RI + M}{4}$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção
EP = Experiência profissional
CEC = capacidade expressão e comunicação
RI = Relacionamento interpessoal
M = Motivação