

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA
SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

Albino
e

ATA N.º 1

----- No dia dezanove de agosto do ano de dois mil e dezanove, nesta cidade da Maia e edifício sede dos Serviços Municipalizados da Maia, encontram-se reunidos: Eng.º Albertino Abílio Moutinho da Silva, Diretor - Delegado dos SMEAS da Maia, Presidente do Júri, Sr. Arlindo Monteiro Pinto, Encarregado Geral Operacional e Dr. Nuno Ricardo Farinha Cunha, Técnico Superior, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 4 Assistentes Operacionais (área de Varejador) para integrar a Divisão Técnica/Setor de Exploração, a fim de estabelecer os métodos de seleção do mesmo. -----

----- Aberta a presente reunião, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

----- Considerando o estipulado no artigo 36º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, e o nº 1 do artigo 5 e alínea a) do nº1 do artigo 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento serão: -----

a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem de conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. -----

----- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- A prova terá a duração de 30 minutos, será prática, de realização individual, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa - 0 a 5 valores; qualidade de realização - 0 a 5 valores; celeridade na execução - 0 a 5 valores e grau de conhecimentos técnicos demonstrados - 0 a 5 valores, em que a capacidade exigida para realização da tarefa, passa por ser capaz de demonstrar:-----

- Proceder ao varejamento de um troço de coletor de saneamento, com vista à respetiva limpeza e manutenção, utilizando os equipamentos facultados pelos Serviços Municipalizados da Maia;-----

- Metodologia do serviço a levar a efeito;-----

- Manuseamento do equipamento, de forma correta e eficaz;-----

- Prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa;-----

- Apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física.-----

Cada competência/comportamento pretendido é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

Assunto ²

Insuficiente (4 valores), sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

A valoração da prova final resulta do somatório dos resultados nos parâmetros acima mencionados, sendo representada pela seguinte fórmula:-----

$$CF = \left[\frac{(P1C1x2,5)}{20} + \frac{(P1C2x2,5)}{20} + \frac{(P2C1x1)}{20} + \frac{(P2C2x1)}{20} + \frac{(P2C3x1)}{20} + \frac{(P2C4x1)}{20} + \frac{(P2C5x1)}{20} + \frac{(P3C1x5)}{20} + \frac{(P4C1x5)}{20} \right] \text{-----}$$

CF = Classificação Final-----

P = Parâmetro-----

C = Competência/Comportamento-----

b) Avaliação psicológica destinada a avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.-----

A avaliação psicológica será valorada:-----

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;-----

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

c) Entrevista Profissional de Seleção – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma 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. -----

A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.-----

O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

Cada um dos métodos utilizados de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

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

-----Em que:-----

-----OF – Ordenação Final -----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

3
H. to
L

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método facultativo) -----

----- Opção por métodos de seleção - Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar para estes candidatos são os seguintes:-----

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.-----

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 nos seguintes parâmetros:-----

Habilitação académica (HAB) onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.-----

Formação profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.-----

O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:-----

----- Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;-----

----- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores; -----

----- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores; -----

----- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores; -----

----- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores; -----

----- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:-----

Ações de formação / Unidades de crédito -----

----- 1,2 dias / 1 -----

----- 3,4 dias / 2 -----

----- 5 dias / 3 -----

----- > 5 dias / 4 -----

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados e adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA
SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

Assunto
4

a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação obtidas nos últimos 5 anos e comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.-----

Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher.-----

O fator *Experiência Profissional* (EP) será ponderada da seguinte forma: -----

- Menos de um ano – 8 valores; -----
- Entre um e dois anos – 10 valores; -----
- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----
- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----
- Entre sete e oito anos – 16 valores; -----
- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----
- Mais de dez anos – 20 valores. -----

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. -----

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.-----

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

- 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores; -----
- 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores; -----
- 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; -----
- 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho inadequado – 8 valores. -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.-----

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:-----

----- $AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$ -----

em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular-----

----- HAB = Habilitação Académica -----

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

5
Hscto
-2

----- FP = Formação Profissional -----

----- EP = Experiência Profissional -----

----- AD = Avaliação de Desempenho -----

b) Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores e Insuficiente - 4 valores.-----

c) Entrevista Profissional de Seleção - Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma 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.-----

A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 8 valores e Insuficiente - 4 valores.-----

O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

-----OF = PC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%) -----

-----Em que:-----

-----OF - Ordenação Final -----

-----PC - Prova de Conhecimentos -----

-----EAC - Entrevista de Avaliação de Competências -----

-----EPS - Entrevista Profissional de Seleção (método facultativo) -----

----- Os métodos de seleção, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, poderão ser efetuados por entidades especializadas públicas ou, quando inviável, entidades privadas, nos termos da alínea i), n° 2, do artigo 14°, da referida Portaria.

----- Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do primeiro método de seleção (prova de conhecimentos ou avaliação curricular) à totalidade dos candidatos; aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação das Competências) e do terceiro método (Entrevista Profissional de Seleção) apenas a parte

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS

6

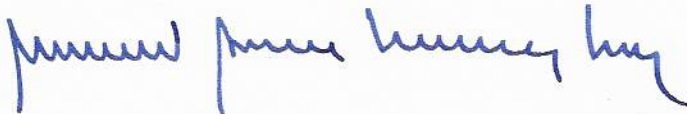
dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.-----

----- E não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Senhor Presidente do Júri, a presente reunião. -----

----- Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente Ata que por todos vai ser assinada. -----

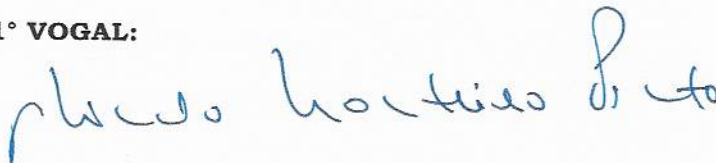
JÚRI:

PRESIDENTE:



(Eng.º Albertino Abílio Moutinho da Silva)

1º VOGAL:



(Sr. Arlindo Monteiro Pinto)

2º VOGAL:



(Dr. Nuno Ricardo Farinha Cunha)