

Handwritten signatures in blue ink, including what appears to be 'JL', 'TR', and another signature.

Ata n.º 1 do júri
Reunião Prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de 8 postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de Assistente Operacional (na área da condução de viaturas pesadas de recolha de resíduos com grua)

Aos nove dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e um, no gabinete da Chefe da Divisão de Equipamentos Mecânicos, compareceram a Chefe da citada divisão, Manuela Carneiro Pires, presidente do júri do procedimento mencionado em epígrafe, o Assistente Operacional, José António Ferreira Mota, 1.º vogal efetivo e o Assistente Operacional, José Marques Bernardino, 2.º vogal efetivo, a fim de procederem à elaboração do programadas Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Avaliação Psicológica e da Entrevista Profissional de Seleção, bem como fixar as fórmulas de classificação final do presente procedimento.

As Provas de Conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

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 Psicológica visa 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 Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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 capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para a função.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Métodos Facultativos:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

b) Exame Médico

O método facultativo exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados no método facultativo entrevista profissional de seleção.

III) Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

As provas terão caráter prático e serão divididas em duas partes.

1 - O programa das provas será o seguinte:

Prova A

Fase A1 - Manobras no estaleiro - com a duração de quinze minutos;

Tal como as restantes fases/provas, esta fase terá caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não revelem aptidão e segurança na condução.

Fase A2 - Condução na via pública - com a duração de trinta minutos.

Prova B

Operação com grua - carga e descarga de objetos - com a duração de quinze minutos

Cada um dos fatores de apreciação será classificado da forma que se segue:

Níveis		Valores
1.º nível	Desempenho com erros e defeitos graves e muito frequentes	0/5
2.º nível	Desempenho com erros e defeitos frequentes	6/9
3.º nível	Desempenho que satisfaz, embora exija aperfeiçoamento	10/11
4.º nível	Desempenho que satisfaz	12/13
5.º nível	Desempenho que satisfaz bastante	14/15
6.º nível	Bom desempenho	16/17
7.º nível	Muito bom desempenho	18/19
8.º nível	Excelente desempenho	20

Classificação das provas de conhecimentos:

$$PC = (0,7 \times \text{Prova A}) + (0,3 \times \text{Prova B})$$

$$*\text{Prova A} = (0,3 \times \text{Fase A1}) + (0,7 \times \text{Fase A2})$$

IV) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA):

- Habilitação exigida 20 valores

B. Formação Profissional (F.P)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valorização mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:

Por cada módulo de 35 horas 0,50 valores

C. Experiência Profissional (E.P)

Em caso algum este fator deverá ter classificação inferior a 10 valores ou superior a 20 valores.

Desempenho de funções no âmbito dos postos de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração, ponderando-se funções de especial relevância.

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores/iguais de 6 meses.

- Por cada ano completo 1 valor

D. Avaliação de desempenho (A.D)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores

(Nota do último biénio classificado) x 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A \times 0,2) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,1)$$

Sendo:

A.C. = Avaliação Curricular

H.A. = Habilitação Académica

F.P. = Formação Profissional

E.P. = Experiência Profissional

A.D = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será 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.

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será 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.

VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:

- Cultura geral e experiência profissional
- Capacidade de expressão e fluência verbal
- Capacidade de relacionamento
- Gosto pelo trabalho em conjunto
- Participação na discussão dos problemas
- Motivações e Interesses

O conteúdo e avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativo de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VIII) Exame Médico

O exame Médico é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

IX) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas de Classificação Final:

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C. \times 0,25) + (E.P.S \times 0,3)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Sendo:

C.F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Menor idade
- Residência no concelho da Amadora

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.



José Vitor

Bernardino

