Procedimento Concursal Comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistente Operacional (Pintor) no Serviço de Armazém e Parque de Viaturas (DAF) Referência E.2

Ata n.º 1

Aos 13 dias do mês de outubro de dois mil e dezassete, pelas 11.30 horas, nesta Câmara Municipal, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Operacional (Pintor), no Serviço de Armazém e Parque de Viaturas (DAF), nos termos da deliberação aprovada na reunião de Câmara de dia 31 de agosto de 2017 e do Aviso n.º 12349/2017, publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 198, de 13 de outubro de 2017.

Estiveram presentes na reunião o júri do presente procedimento concursal, o qual é constituído por José Carlos Varela, Chefe da Divisão de Ambiente e Urbanismo, na qualidade de Presidente e relator da presente ata; Francisca Rosa Caldeira Alves, Coordenadora Principal do Gabinete Jurídico e de Recursos Humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, na qualidade de 1.º vogal efetivo; Eduardo Jorge Pereira Olival Restolho, Encarregado Operacional, na qualidade de 2.º vogal efetivo.

Depois de aberta a sessão, o júri tomou conhecimento do conteúdo do Aviso n.º 12349/2017, publicado em Diário da República, 2.ª série, N.º 198, em 13 de outubro de 2017, que determinou as especificações e a caracterização do posto de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal, aprovado para o ano de 2017.

A presente reunião teve por objetivo a fixação da ponderação de cada método de seleção e fórmula classificativa final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método de seleção, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação.

1. Caracterização do posto de trabalho

O Procedimento Concursal da Referência E.2 corresponde a 1 (um) posto de trabalho de Assistente Operacional (Pintor) para o exercício de funções no Serviço de Armazém e Parque de Viaturas (DAF), com atividades do conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, previsto no anexo da LGTFP, com as seguintes funções específicas:

- Aplicar tintas e vernizes sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal com a utilização de materiais e ferramentas de pintura apropriados;
- Preparar superfícies para recobrir e remover as camadas de pintura que apresentem deficiência;
- Limpeza, lavagem e lixamento de zona a pintar;
- Aplicação de massa, óleos, diluentes, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola, entre outros;

- Mistura de produtos até obter a tonalidade, opacidade, poder de cobertura, brilho, lacagem, uniformidade e outras características pretendidas para efetuar pintura;
- Aplicação de isolantes, secantes, primários, entre outros, usando o material e equipamento de proteção individual adequado;
- Montagem de andaimes e preparação de material e equipamento próprio a usar no exercício de funções;
- Zelar pela conservação do material à sua guarda;
- Ações de carácter geral, envolvendo ou não esforço físico;
- Assegurar todas as tarefas necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração e exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações, bem como outra determinação superior.

2. Métodos de Seleção a aplicar

No presente Procedimento Concursal (Referência E.2) serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), na sua redação atual, conjugada com o artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

a. Regra Geral

No caso dos candidatos que estejam enquadrados pelos métodos previstos no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. Nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LGTFP e do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, ser-lhes-á também aplicado o método facultativo Entrevista Profissional de Seleção. O júri deliberou que a aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definidos.

Os métodos são aplicáveis aos seguintes candidatos:

- Candidatos não detentores de vínculo de emprego público;
- Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, na carreira de técnico superior, que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para o qual o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de requalificação que não tenham, por último, desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para o qual o procedimento foi publicitado.

b. Exceção

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, apenas no caso dos seguintes candidatos:

- Candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para o qual o procedimento foi publicitado;

- Candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para o qual o procedimento foi publicitado.

Os métodos referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita no formulário-tipo, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, ou seja, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

3. Descrição dos Métodos de Seleção a aplicar

Considerando os métodos de seleção a utilizar enunciados anteriormente, procede-se à descrição de cada método de seleção a aplicar:

a. Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos diretamente relacionados com as exigências da função e é valorada até às centésimas numa escala de 0 a 20 valores.

No procedimento para recrutamento de Assistentes Operacionais (Referência E.2), a Prova de Conhecimentos assumirá a forma oral, revestida de natureza prática e de realização individual, relacionada com o conteúdo funcional e funções específicas dos postos de trabalho a ocupar e terá a duração de 1 hora.

A Prova para a Referência E.2 abordará as seguintes especificidades: conhecimentos práticos das funções e competências a desempenhar, incluindo a utilização de equipamentos de segurança, higiene e sinalização.

No enunciado da Prova de Conhecimentos constará a cotação atribuída a cada uma das questões, sendo que esta será de carácter eliminatório, pelo que serão excluídos do procedimento os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. A data, hora e local serão comunicados oportunamente.

A Prova de Conhecimentos poderá ser alargada para 15 minutos de tolerância para os candidatos com deficiência comprovada e que solicitarem condições especiais para a sua realização. O júri delibera que o comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova escrita, para os casos em que esse comprovativo não seja apresentado no momento da candidatura.

Os candidatos devem estar no local para o qual foram convocados, 15 minutos antes da hora programada para o início da Prova de Conhecimentos, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após o seu início.

Os candidatos admitidos serão convocados por Aviso em Diário da República, conforme o previsto na alínea d), do n.º3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com o estabelecido no n.º 1 do artigo 32.º da mesma Portaria.

A Prova de Conhecimentos terá uma ponderação de 40%.

b. Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências exigíveis ao exercício da função, tendo como referência o perfil de competências referido anteriormente, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo que esta será valorada de forma qualitativa, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham menção de Não Apto.

Os candidatos que obtenham a menção de Apto são valorados através dos níveis classificativos de: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores. A Avaliação Psicológica terá uma ponderação de 30% da nota final, seguindo o disposto no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

A Avaliação Psicológica terá uma ponderação de 30%.

c. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

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, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Esta entrevista terá a duração aproximada de 20 minutos e, da mesma, será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A Entrevista Profissional de Seleção 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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria do júri, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)		
Parâmetros da Entrevista Profissional de Seleção		**Assuntos a abordar**
P1	Motivação e Interesses para o exercício da função	Versará sobre os motivos da candidatura, expetativas e interesses profissionais.
P2	Experiência Profissional	Abordará as experiências já detidas em anos anteriores e que podem trazer contributos para o posto de trabalho a ocupar.
P3	Conhecimentos das funções a executar	Identificará o conhecimento do candidato acerca das funções que irá desenvolver.
P4	Conhecimento da Organização	Verificará o conhecimento que o trabalhador tem da organização e suas especificidades.
P5	Capacidade de Comunicação	Capacidade de interpretar as situações previstas, capacidade de argumentar, empatia criada e qualidade de expressão perante o júri.
P6	Relacionamento Interpessoal	Avaliará o relacionamento interpessoal e o nível de compreensão de regras e normas disciplinares no trabalho.

A Entrevista Profissional de Seleção terá uma ponderação de 30%.

d. Avaliação Curricular (AC)

Relativamente ao método de seleção Avaliação Curricular (AC), este 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 a avaliação de desempenho obtida, 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, obedecendo à seguinte fórmula:

AC = 20%HA + 40%EP + 30%FP + 10%AD

Sendo:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação Desempenho.

Relativamente às **Habilitações Académicas**, o procedimento tem como requisitos para este procedimento a existência de titularidade da escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento. De acordo com estas premissas, foram definidos os seguintes critérios:

Habilitações Académicas (HA)	
Escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento	18 valores
Habilitação académica superior à escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento	20 valores

No que toca à **Experiência Profissional**, esta terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, sendo que serão tidos em consideração os seguintes critérios:

Experiência Profissional (EP)		
	EP distinta da área a concurso	**EP na área a concurso**
Sem Experiência Profissional	0 valores	0 valores
EP inferior a 5 anos	10 valores	14 valores
EP entre 5 e 6 anos	12 valores	16 valores
EP entre 7 e 10 anos	14 valores	18 valores
Mais de 10 anos	16 valores	20 valores

Relativamente à **Formação Profissional**, serão apenas considerados, exclusivamente, os cursos ou ações de formação, relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentados e comprovados aquando da entrega da candidatura. Será atribuído 1 (um valor) por cada ação de formação, até ao limite de 20 valores, sendo consideradas apenas ações de formação ou cursos com duração igual ou superior a 4 horas.

Se o comprovativo de frequência da ação de formação não referir o número de horas da formação, será considerado o seguinte:

- Meio dia = 4 horas
- Um dia = 7 horas
- Uma semana = 35 horas
- Um mês = 140 horas

Relativamente à **Avaliação de Desempenho**, considerar-se-á a avaliação relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, através da seguinte pontuação:

Avaliação de Desempenho (AD)	
Último ciclo avaliativo com menção de desempenho Inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999	10 valores
A quem não tenha Avaliação de Desempenho por motivo que não lhe seja imputável	12 valores
Último ciclo avaliativo com menção de desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,999	18 valores
Último ciclo avaliativo com menção de desempenho Relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5	20 valores

Quando a avaliação de desempenho, constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique apenas a avaliação qualitativa de desempenho, será considerada a valoração correspondente à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 60%.

e. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Relativamente ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), esta visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e referidas no conteúdo funcional descritas anteriormente.

A Entrevista de Avaliação de Competências é 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 40%.

Neste Procedimento Concursal, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo que se consideram excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Na generalidade, aos candidatos que completem o procedimento será aplicada a seguinte fórmula:

OF = 40%PC + 30%AP + 30%EPS

Sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, será aplicada a seguinte fórmula:

OF = 60%AC+ 40%EAC

Sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

O júri deliberou afixar a presente Ata, no Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica do Município em www.cm-pontadosol.pt para poder ser consultada.

Não havendo mais assuntos a tratar, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Ponta do Sol, 13 de outubro de 2017

O Presidente do Júri,

O 1.º Vogal Efetivo,

Francisca Caldeira Alves

O 2.º Vogal Efetivo,