

Paulo J. J.



A
Paulo J. J.

MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

ATA NÚMERO UM

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA DE ATIVIDADE - MÊCANICO)

1. Aos vinte e oito dias do do mês de outubro de dois mil e vinte e um, na sala de reuniões do Presidente do júri, estando presente os membros do júri designado por despacho da Sra. Presidente da Câmara, datado de vinte e oito de abril de dois mil e vinte e um, para o procedimento concursal para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional - área de atividade de Mécânico, nomeadamente António Manuel dos Ramos Alexandre, Técnico Superior, na qualidade de Presidente do Júri, Paulo Jorge Cabrita Martins, Encarregado Operacional, que substituí o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Constantino Pereira Jorge, Assistente Operacional, ambos na qualidade de Vogais Efetivos, a fim de estabelecer o conteúdo a utilizar na prova prática de conhecimentos, a ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

2. Na sequência do despacho da Sra. Presidente da Câmara quanto aos métodos de seleção a aplicar, deliberou o júri, nos termos do artº 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho e artigos 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redacção atual, adiante designada de Portaria, é adotado para o presente procedimento, o seguinte:-----

a) **Prova de Conhecimentos (PC)** - A prova de conhecimentos será de natureza prática, e revestirá a forma de simulação, é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de **45%**, terá a duração de aproximadamente 30 minutos, e consistirá:-----
- Identificar os componentes de um veículo;-----
- Identificação de avarias;-----
- Substituição de pastilhas de travão de uma viatura ligeira.-----

b) **Avaliação Psicológica (AP)** - destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. É valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de **25%**. -----

2.1. Relativamente aos 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 atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado,

carb 17



Paulo A. Santos

MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

a ponderação e valoração dos métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento é a seguinte:-----

a) **Avaliação Curricular:** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação obtida. Para tal são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho, tendo a ponderação de **45%** para a valoração final -----

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:-----

AC= HAB+FP+EP+AD-----
-----4-----

Sendo que:-----

AC= Avaliação Curricular;-----
HAB= Habilitações Académicas;-----
FP= Formação Profissional;-----
EP= Experiência Profissional;-----
AD= Avaliação de Desempenho.-----

Cada um destes parâmetros é valorizado de acordo com a seguinte tabela:-----

Habilitações Académicas, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

Habilitação académicas de grau exigido à candidatura - 19 valores-----
Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores.-----

Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores.-----

Sem ações de formação - 10 valores;-----
Ações de formação até uma semana - 10 valores + 1 valor/cada ação;-----
Ações de formação de mais de uma semana e até um mês - 10 valores + 2 valores/cada ação;-----
Ações de formação superiores a um mês - 10 valores + 3 valores/cada ação. -----

Experiência Profissional, considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas-----

Até um ano - 10 valores;-----
Superior a um ano até dois anos - 12 valores;-----
De dois a quatro anos - 14 valores;-----
De quatro a seis anos - 16 valores;-----
De seis a oito anos - 18 valores;-----
Superior a oito anos - 20 valores;-----

cah 17



Paulo Santos

MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

Avaliação de Desempenho, em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, resultante de média aritmética, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.--

Nos termos da Lei nº 66 - B/2007, de 28 de dezembro, aplicado à Administração Local pelo Decreto Regulamentar nº 18/2009, de 04 de setembro:-----

Sem Avaliação de Desempenho - 10 valores;-----
Desempenho Inadequado - 12 valores;-----
Desempenho de Adequado - 16 valores;-----
Desempenho Relevante - 20 valores.-----

O fator da Avaliação de Desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções na Administração pública.-----

b) **Entrevista de Avaliação de Competências - (EAC)** - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25%.-----

No decorrer da entrevista serão avaliadas as seguintes competências:--
Organização e Método de trabalho;-----
Iniciativa e autonomia;-----
Trabalho da Equipa e Cooperação;-----
Optimização de Recursos;-----
Orientação para a Segurança;-----
Responsabilidade e Compromisso com o serviço.-----

Estes aspetos serão avaliados segundo os níveis classificativos:-----

6 Competências - Elevado (20 valores)-----
4ou 5 competências - Bom (16 Valores)-----
3 Competências - Suficiente (12 valores)-----
2 Competências - Reduzido (8 valores)-----
1 competência - Insuficiente (4 valores)-----

2.2. Parâmetros e ponderação do método de seleção facultativo.-----

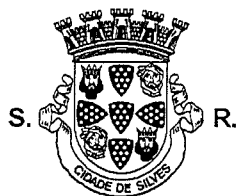
Entrevista Profissional de Seleção: Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$-----EPS= \frac{a+b+c+d}{4}-----$$

Em que:-----

a= Atitude Profissional - interesse, motivação e dinamismo;-----

CRSJ



Paulo A. Martins

MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

b= Sentido de responsabilidade;-----
c= Espírito de equipa e participação;-----
d= Segurança demonstrada na procura de soluções a problemas hipoteticamente colocados.-----

Estes aspetos serão avaliados 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, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30%.-----

3. Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. -----

5. A valoração final dos métodos de seleção será a obtida através da seguinte fórmula:-----

$VF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ -----
Em que:-----
VF= Valoração final;-----
PC= Prova de Conhecimentos;-----
AP= Avaliação Psicológica;-----
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

Ou-----
 $VF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ -----
Em que:-----
VF= Valoração final;-----
AC= Avaliação Curricular;-----
EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;-----
EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----

6. Notificação e exclusão dos candidatos:-----
6.1. Os candidatos admitidos serão convocados de acordo o artigo 10º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

6.2. Os candidatos excluídos são notificados para realização da audiência prévia nos termos do (CPA) Código do Procedimento Administrativo.-----

6.3. Serão excluídos do procedimento, nos termos do nº 10 do artº 9 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redação, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

7. A lista de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das



MUNICÍPIO DE SILVES
CÂMARA MUNICIPAL

classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.-----

8. Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, sendo igualmente publicada na 2ª série (parte h) do Diário da República, afixada nos serviços dos Recursos Humanos e disponibilizado na página eletrónica do Município.-

9. Critérios de ordenação preferencial:-----
Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto pelo art.º 27 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

9.1. Subsistindo o empate, considera-se como critério de desempate o seguinte:-----

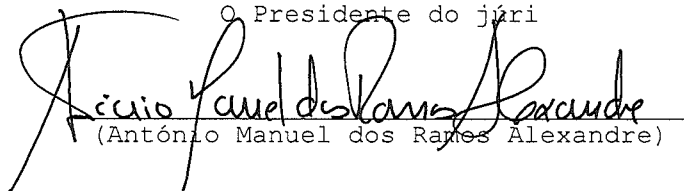
1 - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional nas funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar;-----

2 - Os candidatos com mais tempo de actividade laboral.-----

10. Nos termos do disposto do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua actual redação, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica da Câmara Municipal de Silves (www.cm-silves.pt).-----

11. E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente ata e assinada por todos os elementos do júri.-----

O Presidente do júri


(António Manuel dos Ramos Alexandre)

Vogais Efetivos


(Paulo Jorge Cabrita Martins)


(Constantino Pereira Jorge)