



ATA Nº. 1

I00639-202010-SRH

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (HST) - FIXAÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Em 1 de outubro de 2020, pelas 11 horas, reuniu o júri do procedimento em título, aberto por deliberação do Conselho de Administração tomada em sua reunião de 27 de julho de 2020, constituído pelo Chefe de Divisão, em regime de substituição, Afonso Umbelino, pela Técnica Superior, Marta Cunha e pelo Assistente Técnico, Carlos Espinheiro, para fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, a saber, avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências, prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção.

Presente igualmente a Coordenadora Técnica, Manuela Varatojo, que secretariou a reunião.

Assim,

1. Posto de trabalho: Desenvolver funções administrativas relacionadas com o acompanhamento de obras e elaboração e apreciação dos planos de segurança, apoio aos processos de medicina no trabalho, acompanhamento dos processos de aquisição e distribuição dos materiais e equipamentos para cumprimento das normas de segurança e outras tarefas inerentes no âmbito da higiene e segurança no trabalho, na Divisão de Construção e Manutenção de Infraestruturas.
2. Os métodos de seleção obrigatórios, **avaliação curricular** e **entrevista de avaliação de competências**, serão aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, de harmonia com o nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho,

na sua atual redação, conjugado com o nº 2 do artigo 4º da Lei 25/2017, de 30 de maio. Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos **prova de conhecimentos** e **avaliação psicológica**. Em ambos os casos será utilizado o método complementar, **entrevista profissional de seleção**.

3. Ponderadas as tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho o júri definiu os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar, nos seguintes termos:

3.1 A **Avaliação Curricular** (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício da função para a qual o procedimento é aberto, ponderando os elementos com maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtidas. Terá uma ponderação de 40% na classificação final, e traduzir-se-á na seguinte fórmula, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas:

$$AC = (HA+FP+ EP+AD)/4$$

Em que:

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

3.1.1 O fator Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será valorado nos moldes seguintes:

a) Com Habilitações Académicas de grau exigido na candidatura (Formação específica de Nível IV equivalente ao 12.º ano na área de Higiene e Segurança) – 18 valores;

b) Superior ao exigido na candidatura — 20 valores.

3.1.2 No fator Formação Profissional, serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos 5 anos, desde que as respetivas ações se encontrem devidamente documentadas, nos seguintes termos:

3.1.2.1 Sem ações de formação – 0 valores.

3.1.2.2 Com ações de formação – Por cada ação de formação, tendo em conta o grau de relevância:

a) Relevante para o desempenho da função - 2 valores;

b) Medianamente relevante para o desempenho da função- 1 valor;

c) Sem qualquer importância para o desempenho da função- 0 valores.

3.1.2.3 A classificação a atribuir resultará do somatório dos itens anteriores até ao máximo de 20 valores.

3.1.3 O fator Experiência Profissional, será avaliado mediante a análise do currículo e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, onde se pondera o desempenho efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, nos seguintes moldes:

- a) De 1 a 3 anos de experiência – 10 valores;
- b) De 4 a 6 anos de experiência – 12 valores;
- c) De 7 a 12 anos de experiência – 14 valores;
- d) De 13 a 18 anos de experiência – 16 valores;
- e) De 19 a 25 anos de experiência – 18 valores;
- f) Mais de 25 anos de experiência – 20 valores.

3.1.4 No fator Avaliação de Desempenho, será ponderada a última avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, assim:

3.1.4.1 Candidato avaliado nos termos da Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de maio, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de junho:

- a) Insuficiente (de 1 a 1,9) — 7 valores;
- b) Necessita de Desenvolvimento (de 2 a 2,9) — 10 valores;
- c) Bom (de 3 a 3,9) — 12 valores;
- d) Muito Bom (de 4 a 4,4) — 14 valores;
- e) Excelente (de 4,5 a 5) — 20 valores.

3.1.4.2 Candidato avaliado nos termos da Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:

- a) Inadequado (de 1 a 1,999) – 7 valores;
- b) Adequado (de 2 a 2,999) – 10 valores;
- c) Adequado (de 3 a 3,999) – 12 valores;
- d) Relevante (de 4 a 4,499) – 14 valores;
- e) Relevante (de 4,500 a 5) – 16 valores.

3.1.4.3 O reconhecimento de desempenho Excelente acresce 4 valores à classificação obtida no parâmetro.

3.1.4.4 Aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho no período a considerar serão atribuídos 10 valores.

3.2 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo 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, terá uma ponderação de 30% na classificação final.

3.3 A Prova de Conhecimentos (PC), com uma ponderação de 40% na classificação final, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Terá a forma escrita – com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados - de natureza teórica geral e específica, de realização individual, com a duração média de 90 minutos, a efetuar em suporte de papel, sendo a classificação expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Consiste em responder a um questionário em que serão avaliados os conhecimentos dos candidatos no âmbito das seguintes temáticas:

- a) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.
- b) Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.
- c) Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, que aprova o Código do Trabalho.
- d) Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de Setembro, na sua atual redação.
- e) Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados).
- f) Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua redação atual, Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- g) Lei 79/2019, de 2 de setembro, Estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- h) Decreto -Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, na sua atual redação, Aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;

- i) Decreto-Lei n.º 273/2003 de 29 de Outubro, Procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de Julho, mantendo as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Directiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de Junho;
- j) Decreto-Lei nº 141/95, de 14 de junho, na sua atual redação, Estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho;
- k) Decreto -Lei n.º 50/2005, de 25 de Fevereiro, Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho;
- l) Decreto Regulamentar nº 22-A/98 de 1 de outubro, na sua atual redação, Regulamento de Sinalização do Trânsito.

3.4 A **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido terá uma ponderação de 30% na classificação final.

3.4.1 Este método é valorado da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente,

3.4.2 O presente método de seleção, em cumprimento do despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Torres Vedras, exarado em 29/12/2016, será realizado pelos técnicos do núcleo de psicologia do Município.

3.5 A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma duração, em média, de 30 minutos, terá uma ponderação de 30% na classificação final, e destina-se a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, sendo considerados e ponderados os seguintes parâmetros:

- a) M = Motivação - Avalia a motivação e o interesse do candidato para concorrer e razões da candidatura.
- b) RI = Relacionamento Interpessoal – Avaliam-se os aspetos comportamentais do candidato, nomeadamente a capacidade de relacionamento interpessoal, o espírito de equipa e a gestão de conflitos.
- c) CF = Conhecimento da função e da entidade - Avaliam-se os conhecimentos dos candidatos relativos às funções a exercer, à estrutura organizacional dos SMAS e à Administração Pública Local.
- d) EP = Experiência Profissional - avalia a experiência do candidato em atividades idênticas ao conteúdo funcional do lugar a prover.

e) CC = Capacidade de Comunicação – Avalia, de acordo com o comportamento do candidato durante a entrevista, a forma como expressa e organiza as suas ideias, bem como a compreensão e interpretação das questões colocadas.

3.5.1 A entrevista profissional de seleção 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.

3.5.2 O Júri avalia cada um dos parâmetros de acordo com os níveis classificativos acima mencionados procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados e da classificação final da entrevista profissional de seleção.

4. As competências a avaliar nos métodos de seleção Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica são Realização e orientação para resultados, Adaptação e melhoria contínua, Iniciativa e autonomia e Trabalho de equipa e cooperação.

5. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = AC \times 0,40 + EAC \times 0,30 + EPS \times 0,30$ ou, sendo o caso, $OF = PC \times 0,40 + AP \times 0,30 + EPS \times 0,30$

Em que:

OF – Ordenação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

PC – Prova de conhecimentos;

AP – Avaliação psicológica.

Nada mais havendo a tratar, pelas 12:00 horas foi encerrada a reunião, da qual, para constar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do júri, depois de achada conforme, e pela Coordenadora Técnica, que a secretariou.

O Presidente Apro V. Lito

A 1ª. Vogal [assinatura]

O 2º. Vogal Carlos Espinho

A Secretária [assinatura]