

Ata n.º 1

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 4 (QUATRO) POSTOS DE TRABALHO NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

Aos 6 dias do mês de junho de 2024 reuniu o júri do concurso do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, tendo em vista o preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Alte, aberto por despacho de 22 de maio de 2024 com o seguinte júri Presidente: António Francisco Ferreira Martins na qualidade de presidente de júri, 1.º vogal efetivo, Adriana Cavaco Guerreiro, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal efetivo Maria Vitória Martins Guia da Silva, reunidos na sede de Alte.

A presente sessão teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção: “Avaliação Curricular” (AC), “Entrevista de Avaliação das Competências” (E.A.C.), “Avaliação Psicológica” (AP), “Prova de Conhecimentos” (P.C), e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final dos métodos a aplicar no presente concurso.

O júri deliberou que a funcionária Maria Vitória Martins Guia da Silva será a responsável pela direção do procedimento para garantir o controlo dos prazos, a tramitação ordenada e a simplificação e a publicidade do procedimento, conforme o estatuído no n.º 2 do artigo 61º do Código do Procedimento Administrativo.

Mais decidiu este júri que os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento de avaliação, sendo faseada a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

Com o intuito de abranger toda a população e promover a igualdade de oportunidades, o júri decidiu aceitar as apresentações de candidatura em suporte de papel, para a morada da sede da Freguesia.

1 - Avaliação Curricular

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

A **avaliação curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso foi aberto, sendo obrigatoriamente ponderados os seguintes aspectos:

- **A habilitação académica de base (HAB)**, onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida;
- **A formação profissional (FP)**, em que são ponderadas as ações de formação dos últimos 5 anos, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do aviso de abertura;
- **A experiência profissional (EP)**, em que se pondera o desempenho efetivo de funções.
- **A avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

b) Fundamentação dos critérios de atribuição dos índices da fórmula de Avaliação Curricular

$$AC = \frac{3 \times (HAB) + 1 \times (FP) + 4 \times (EP) + 2 \times (AD)}{10}$$

c) Ponderações e valorações

Para Assistente Operacional

Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade os seguintes critérios:

- **Habilitação académica de base (HAB)** O júri definiu por unanimidade, os seguintes graus e correspondentes valores:
 - Escolaridade obrigatória ou equiparação por experiência Profissional – 19 valores;
 - Licenciatura ou superior – 20 valores.

- **Formação profissional (FP)** — o júri definiu por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos cinco anos:
 - Até 35 horas de formação – 10 valores;
 - De 36 horas a 50 horas de formação – 12 valores;
 - De 51 horas a 70 horas de formação – 16 valores,
 - Mais de 70 horas de formação – 20 valores.
- **Experiência profissional (EP)** — O fator experiência profissional (EP) considera a natureza e duração das funções exercidas.
 - Até 3 anos de experiência profissional na área – 10 valores;
 - De 4 a 9 anos de experiência profissional na área – 12 valores,
 - De 10 anos a 20 anos de experiência profissional na área – 14 valores,
 - De 21 a 30 anos de experiência profissional na área – 16 valores,
 - Mais de 30 anos de experiência profissional na área – 20 valores.
- **A avaliação de desempenho (AD):** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
 - Maior ou igual a 2 pontos e menor que 3 = 0 valores;
 - Maior ou igual a 3 pontos e menor que 4 = 12 valores;
 - Maior ou igual a 4 pontos e menor que 4,4 = 16 valores;
 - Maior ou igual a 4,5 = 20 valores.

Para Técnico Superior

Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade os seguintes critérios:

- **Habilitação académica de base (HAB)** o júri definiu por unanimidade, os seguintes graus e correspondentes valores:
 - Licenciatura – 12 valores;
 - Mestrado – 16 valores;
 - Doutoramento – 20 valores.
- **Formação profissional (FP)** — o júri definiu por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos três anos:

- Até 35 horas de formação – 10 valores;
 - De 36 horas a 50 horas de formação – 12 valores;
 - De 51 horas a 70 horas de formação – 16 valores,
 - Mais de 70 horas de formação – 20 valores.
- **Experiência profissional (EP)** — O fator experiência profissional (EP) considera a natureza e duração das funções exercidas.
 - Até 3 anos de experiência profissional na área – 10 valores;
 - De 4 a 9 anos de experiência profissional na área – 12 valores,
 - De 10 anos a 20 anos de experiência profissional na área – 14 valores,
 - De 21 a 30 anos de experiência profissional na área – 16 valores,
 - Mais de 30 anos de experiência profissional na área – 20 valores.

d) Deliberações finais

Ficou decidido pelo júri que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas.

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção adotado, constará de fichas a elaborar para o efeito.

Para os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, decidiu o júri atribuir a classificação de 14 (catorze) valores.

2 - Entrevista de Avaliação das Competências

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Este método visa analisar as competências necessárias para o desempenho de funções através de situações vivenciadas pelos candidatos em contextos similares.

Apoia-se num guião previamente elaborado constituído por um conjunto de questões que visam aferir a existência de competências previamente definidas.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Perante os postos de trabalho em provimento temos a considerar quatro competências para cada categoria profissional.

Para Assistente Operacional

- Orientação para Resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- Orientação para a Segurança – capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.
- Relacionamento Interpessoal – Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

Ponderações

Competências	Ponderação
Realização e Orientação para Resultados	25%
Orientação para a Segurança	25%
Relacionamento Interpessoal	25%
Iniciativa e autonomia	25%

Para Técnico Superior

- Conhecimentos Especializados e Experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

- Orientação para Resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- Planeamento e Organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- Inovação e Qualidade – Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Ponderações

Competências	Ponderação
Conhecimentos Especializados e Experiência	25%
Orientação para Resultados	25%
Planeamento e Organização	25%
Inovação e Qualidade	25%

b) Tabela Classificativa

Classificação obtida	Nível
90% a 100%	Elevado (20 Valores)
70% a 89%	Bom (16 Valores)
50% a 69%	Suficiente (12 Valores)
30% a 49%	Reduzido (8 Valores)
0% a 29%	Insuficiente (4 Valores)

c) Ponderações e Valorações

A entrevista de avaliação de competências é avaliada 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.

3 - Avaliação Psicológica

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a **avaliação psicológica (AP)** 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;

b) Tabela Classificativa

Classificação obtida	Nível
47,5% a 100%	Apto (9,5 a 20 Valores)
0% a 47,49%	Não Apto (0 a 9,49 Valores)

c) Ponderações e valorações

Para a valoração dos factores o júri adoptou, por unanimidade os seguintes critérios:

- Em cada fase intermédia do método através das menções classificativas de apto e não apto.

d) Deliberações finais

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção, constará de fichas individuais que devem garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

4 - Provas de Conhecimentos

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas que os candidatos necessitam para o exercício de determinada função.

Para Assistente Operacional

A prova de conhecimentos será prática e realizada sob forma de uma simulação de tarefa a ser avaliada com parâmetros específicos. Terá a duração de trinta minutos para cada tarefa e será baseada no uso de equipamentos.

Para Técnico Superior

A prova de conhecimentos é escrita e realizada em suporte de papel, reveste uma natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com a exigência da função. Terá a duração de 1h e 15m de tolerância, e incidirá sobre a seguinte legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código de Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime jurídico das autarquias locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Quadro de competências e regime jurídico dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterado pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto (versão atualizada)

A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

b) Ponderações e Valorações

Será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Deliberações finais

O júri deliberou que as provas serão aplicadas de forma coletiva a todos os candidatos.

5 - Sistema de classificação final

a) Classificação Geral:

$$CF = (PC \times 70 \%) + (EAC \times 30 \%)$$

- b)** Para todos 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:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

6 - Critérios de desempate

- a)** A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- Determina-se o valor em percentagem (valor absoluto) do segundo método utilizado;
- Subsistindo o empate, procede-se da seguinte forma:

- i. Para os candidatos integrados no método da avaliação curricular:
a preferência é dada em função da valoração nos critérios por esta ordem - “experiência profissional”, “habilitações literárias”, “formação profissional” e “avaliação de desempenho”;
- ii. Para os candidatos integrados no método da prova de conhecimentos, é determinado o candidato com melhor classificação nas perguntas de desenvolvimento, no caso de Técnico Superior.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Os membros do Júri presentes
