ATA Nº. 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (CANTONEIRO DE LIMPEZA) – UM POSTO DE TRABALHO

Ao vigésimo sétimo dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera:
Presidente do Júri: Marta Raquel Fialho Marques Alves, secretária da Junta de Freguesia;
Vogais Efetivos: Manuel Picão da Costa Vital, tesoureiro da Junta de Freguesia e Carla Patrícia de Oliveira Venâncio, Assistente técnica na Junta de Freguesia

A reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no art. 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.
Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião.

1. DETERMINAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Tendo em conta as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na Administração Pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 233/2022, de 09/09, **deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam.**

a) Para os **candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**[1], bem como os **candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade**, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes, salvo se a eles expressamente renunciarem aquando da candidatura (n.º 2 e 3 do art.º 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho):
   - 1.º Avaliação Curricular (AC)
   - 2.º Entrevista de avaliação de competências (EAC)

b) Para os **candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os **candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade** e, ainda, para os **candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):
   - 1.º Prova Conhecimentos (PC)
   - 2.º Avaliação Psicológica (AP)

[1] O júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal da Junta de Freguesia e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público.

- 3.º Entrevista de Avaliação Curricular (EAC)

Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar expressamente a aplicação dos métodos de seleção aplicáveis, caso em que se submeterá aos métodos de seleção aplicáveis aos candidatos abrangidos pela alínea b).

Os métodos de seleção serão aplicados nos termos do preconizado pelo art. 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, assumindo os mesmos um caráter eliminatório.

2. DENSIFICAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

2.1 Avaliação curricular (AC)

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (1HA+2FP+4EP+1AD)/8

Em que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profssional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

As ponderações dos fatores integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

No parâmetro **Habilitação Académica (HA),** será ponderada a titularidade de um grau académico (ou nível de qualificação equiparado certificado pelas entidades competentes) na área submetida a concurso. Não há possibilidade de substituição do grau académico por formação ou experiência profissional. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho ..... 16 Valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho ..... 20 Valores

No parâmetro **Formação Profissional (FP),** serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) frequentadas a partir de 2014 inclusive, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função ou que não sendo relacionadas se possam adequar às funções, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Sem formação profissional na área ..... 8 valores;
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a concurso:

Até 35 horas, inclusive .....10 valores
> 35 horas e ≤ 70 horas .....12 valores
> 70 horas e ≤ 140 horas ..... 14 valores
> 140 horas e ≤ 300 horas ..... 16 valores
> 140 horas e ≤ 400 horas ..... 18 valores
> 400 horas ..... 20 valores

Sempre que do respetivo certificado não constem o número de horas de duração da ação de formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a 5 dias.

No parâmetro **Experiência Profissional (EP),** será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Sem experiência ..... 10 valores
Inferior a 1 ano ..... 12 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos .....14 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos ..... 16 Valores
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos ..... 18 Valores
Superior a 10 anos ..... 20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD),** pondera-se a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Será traduzida em menção quantitativa, de acordo com a fórmula seguinte: AD = (A+B+C)/3. Em que A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos 3 últimos ciclos avaliativos.

Nos termos da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, serão atribuídos 10 valores a todos os candidatos acrescidos de:

- 0 valores a avaliações inferiores a 2;
- 5 valores a avaliações iguais ou superiores a 2 e inferiores a 4;
- 8 valores a avaliações iguais ou superiores a 4;
- 10 valores a avaliações de Excelente.

Desempenho Inadequado ..... 8 valores
Desempenho Adequado ..... 14 valores
Desempenho Relevante ..... 16 valores
Desempenho Excelente ..... 20 valores

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar a avaliação será de 10 valores.

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos indicadores comportamentais em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6

O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

A - Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
B – Orientação para o serviço público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.
C – Conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
D – Organização e método de trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
E - Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir 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.
F – Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.

G – Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

O(a) candidato(a) evidencia 4 critérios comportamentais da competência ..... 20 valores
O(a) candidato(a) evidencia 3 critérios comportamentais da competência ..... 16 valores
O(a) candidato(a) evidencia 2 critérios comportamentais da competência ..... 12 valores
O(a) candidato(a) evidencia 1 critério comportamental da competência ..... 10 valores
O(a) candidato(a) não evidencia critério comportamental da competência ..... 8 valores

A entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

2.3 Prova de Conhecimentos (PC)

A **prova de conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a concurso e outras matérias e conteúdos genéricos sobre a freguesia, matemática e língua portuguesa. A prova de conhecimentos, de natureza teórica, de realização individual e numa única fase, assumirá a forma escrita e terá a duração máxima de duas horas, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4 Avaliação Psicológica (AP)

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 avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de "Apto" ou "Não Apto". A entrada dos candidatos para a realização do presente método de seleção tem uma tolerância de quinze minutos, sendo que, após terminar esse tempo, não é admitida a entrada de qualquer candidato para a realização da avaliação psicológica.

3. VALORAÇÃO FINAL

A valoração final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos, no âmbito do Ponto 1 alínea a) da presente ata:
VF = 60%AC + 40%EAC
em que:
VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Para todos os outros candidatos:
VF = 60%PC + 40% EAC
em que:
VF = Valoração Final;
PC = Prova Conhecimentos;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Será excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores ou a avaliação de "Não Apto" num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do art. 21.º da Portaria.

A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do art. 37.º da LTFP, conjugado com o art. 23.º da Portaria.

O Júri deliberou ainda aprovar a calendarização do procedimento apresentada (Anexo I) que faz parte integrante da presente ata.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade e, não havendo mais nada a tratar, foi encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada todos os membros do Júri.

Presidente do Júri:

Marta Aguelhes

1º Vogal Efetivo:

2º Vogal Efetivo:

Cátia Patrícia O. Venâncio