

ATA N.º1 – REUNIÃO DE JÚRI



Procedimento concursal comum, para o preenchimento de 1 posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional.

Aos 13 de abril do ano de dois mil e vinte e dois, no edifício da Junta de Freguesia de Milheirós de Poiares reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho do Presidente da Junta de Freguesia de 13 de abril de 2022, com a presença de Eng.º Fernando Alberto Sobral de Oliveira na qualidade de presidente e de 2 vogais, Sr. Jorge de Melo Correia e Dr. Gonçalo Sequeira Viana da Silva, nas qualidades de vogais efetivos, com o escopo de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Métodos de Seleção:

Nos termos do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, os métodos de seleção a utilizar serão os seguintes:

- a) Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios serão:
 - a. Avaliação Curricular (AC) e
 - b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- b) Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção obrigatórios serão:
 - a. Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e
 - b. Avaliação Psicológica (AP).
- c) A todos os candidatos será aplicado o método de seleção facultativo:
 - a. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
- d) Os candidatos referidos na alínea a) do presente ponto podem afastar os métodos de seleção nele referidos nos termos do n.º3 do artº36 da Lei 35/2014, de 20 de Junho desde que mencionem essa intenção no formulário de candidatura, sendo-lhes aplicados, neste caso, os métodos referidos na alínea b) do presente ponto e, obrigatoriamente, o método previsto na alínea c)..

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

○ $CF = (PPC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$

○ $CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 40\%) + (EPS \times 30\%)$

A **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Revestirá a natureza prática, individual e terá o objetivo de avaliação de conhecimentos para o exercício da função, tendo uma duração 30 minutos.

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. A Avaliação Psicológica é avaliada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação estabelecida entre aquele e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- (I) experiência profissional e formativa;
- (II) registo de motivação e interesse profissional;
- (III) capacidade de comunicação; e
- (IV) Relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção 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, tendo por base a respetiva grelha classificativa, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia de Milheirós de Poiares e na página da internet da entidade.

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 atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior.

Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação os procedimentos foram publicitados, bem como ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.

A **Avaliação Curricular** 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 avaliação de desempenho obtida. Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

- Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e 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, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$o \quad AC = [(HA) + (FP) + (EP*2) + (AD)] / 5$$

Em que:

- HA = Habilitação Académica de base – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida (titularidade de escolaridade obrigatória em função da data de nascimento, conforme alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, da LGTFP), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, por formação e ou experiência profissionais, a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Escolaridade Obrigatória (E. O.) (cf. Aviso) – 14 valores;
- 1 Grau ou Ciclo Académico a mais que a E. O. – 16 valores;
- 2 Graus ou Ciclos Académicos a mais que a E. O. – 18 valores;
- 3 ou mais Graus ou Ciclos Académicos a mais que a E. O. – 20 valores.

- FP = Formação Profissional – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março), será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- Sem formação profissional – 10 valores;
- Com formação profissional:

- o 1 hora e < 100 horas – 12 valores;
- o > 100 horas e < 200 horas – 14 valores;
- o > 200 horas e < 300 horas – 16 valores;
- o > 300 horas e < 400 horas – 18 valores;
- o > 400 horas – 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
 - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
 - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
 - Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.
- EP = Experiência Profissional – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira e área visadas no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho visados no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme artigo 88.º, da LGTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:
- o < 1 ano – 4 valores;
 - o > 1 ano e < 3 anos – 10 valores;

- o > 3 anos e < 5 anos – 14 valores;
- o > 5 anos e < 7 anos – 18 valores;
- o > 7 anos - 20 valores.

- AD = Avaliação do Desempenho – Este parâmetro refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004, de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, num dos últimos três anos civis. A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida no último ano em que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano seja um dos indicados no parágrafo anterior.

Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

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. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira.

As competências a avaliar na **Entrevista de Avaliação de Competências** serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para os postos de trabalho em concurso.

Por cada **Entrevista de Avaliação de Competências** será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada.

A Entrevista de Avaliação de Competências 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 atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior.

O resultado final da **EAC** será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) - O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores;
- Competência presente a bom nível – 16 valores;
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores;
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores;
- Competência Ausente – 4 valores.

b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

c) – A avaliação quantitativa encontrada na análise anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente; > 6 e <10 valores = Reduzido; =10 e <14 = Suficiente; =14 e <18 = Bom; =18 e =20 Elevado.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Para constar se lavrou a presente ata que vai assinada por todos os elementos que compõe o júri do procedimento.

O Júri,

Francisco José Oliveira
João Luís Silva
Alvaro