

ATA Nº. 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado - Carreira e categoria de Assistente Operacional – Um posto de trabalho - Eletricista

Ao segundo dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, na Câmara Municipal de Constância, 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 – Dr. Luís Reis, chefe da divisão municipal de serviços técnicos;
- Vogais Efetivos – Dr. Mikael Dias, técnico superior.
- Vogais Suplentes – Eng. Sérgio Correia, técnico superior.

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 causa¹**, 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 Prática (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 do Município e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público.

- 3.º Entrevista de Avaliação de Competências (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 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 Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, a classificação será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (1HA+2FP+4EP)/7$$

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 acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho | 16 Valores |
| Habilitação acadêmica 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, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respectivas 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 7 horas, inclusive | 10 valores |
| > 7 horas e ≤ 14 horas | 12 valores |
| > 14 horas e ≤ 21 horas | 14 valores |
| > 21 horas e ≤ 28 horas | 16 valores |
| > 28 horas e ≤ 35 horas | 18 valores |
| > 35 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.

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

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 atribuídas.

B - Orientação para o serviço público - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do sector concreto em que trabalha.

C - Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

D - Relacionamento interpessoal - Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

E - Responsabilidade e compromisso com o serviço - Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

F - Conhecimentos e experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

G - Organização e método de trabalho - Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

H – Adaptação e melhoria contínua - Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

I - Otimização de recursos - Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

J - Orientação para a segurança - capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

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

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G+H+I+J) / 10$$

A entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

2.3 Prova de Conhecimentos Prática (PC)

A **prova de conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos inerentes à função e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função. A prova, de realização individual e numa única fase, assumirá a forma prática e terá a duração máxima de 30 minutos, 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:

$$VF = 60\%AC + 40\%EAC$$

em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

$$VF = 70\%PC + 30\% EAC$$

em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova Conhecimentos Prática;

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:

.....

2º Vogal Efetivo:

.....

1º Suplente:

.....