Constância
MUNICÍPIO

SCAD.

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

Ao vigésimo segundo dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e seis, na Câmara Municipal de Constância, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera:

Presidente – Jorge Manuel Monteiro Marques Heitor, Técnico Superior;
Vogais Efetivos – Sílvia Catarina Henriques de Sousa, Técnica Superior, e Renato Siderot, Assistente Operacional, substituindo o primeiro dos quais o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

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 de setembro.

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 de setembro, **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.ºs 2 e 3 do art.º 36.º da LTFP):
   - 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 LTFP):
   - 1.º Prova Conhecimentos (PC)

[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.

- 2.º Avaliação Psicológica (AP)
- 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 09 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) / Nível de qualificação
- 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 ponderada 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 / Nível de qualificação
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/ nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, na área submetida a concurso. Não há possibilidade de substituição da habilitação por formação ou experiência profissional. Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes:

Nível de qualificação exigido ..... 18 Valores
Nível de qualificação superior ao exigido ..... 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 2016 inclusive, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, 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 7 horas, inclusive .....10 valores
> 7 horas e ≤ 14 horas .....12 valores
> 14 horas e ≤ 21horas ..... 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 cinco 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 ..... 8 valores
Inferior a 1 ano ..... 10 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos .....12 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos ..... 14 Valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos ..... 16 Valores
Igual ou superior a 9 anos e inferior a 12 anos ..... 18 Valores
Superior a 12 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 desempenho efetivo de funções na área de atividade, inerentes à categoria a contratar, ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, 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.

Desempenho Inadequado ..... 8 valores
Desempenho Regular ..... 14 valores
Desempenho Bom ..... 16 valores
Desempenho Muito Bom ..... 18 valores
Desempenho Excelente ..... 20 valores

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do art. 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, 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.

O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

A - Orientação para a segurança – Capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

B - Análise crítica e resolução de problemas – Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

C - Inteligência emocional – Capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

D - Orientação para a colaboração – Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

A entrevista terá uma duração aproximada de 30 minutos.

2.3 Prova de Conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização de língua portuguesa. A prova, de realização individual e numa única fase, assumirá a forma prática e terá a duração máxima de 30 minutos, sendo adotada uma 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", sendo realizada pela entidade empregadora

pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas. 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 numa 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 de 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 n.º 233/2022, de 09 de setembro.

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 n.º 233/2022, de 09 de setembro.

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:

Jorge Manuel Monteiro Marques Heitor

Constância
MUNICÍPIO

1.º Vogal Efetivo:

Silvia Sousa
.....

2.º Vogal Efetivo:

.....