ATA nº 1/2022

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO - ADMINISTRATIVO

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos vinte e nove dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas vinte e uma horas, reuniu nas instalações da sede da Junta de Freguesia de Branca, o Júri do procedimento concursal indicado em epígrafe, nomeado por despacho do Senhor Presidente da Junta de Freguesia, do dia vinte e oito de setembro de dois mil e vinte e dois, composto por Helena Maria Lima da Silva Pedro, por Maria Leonor Cozinha Rodrigues Fonseca e por Ana Rosa Esteves Martins, a primeira como presidente, a segunda como 1.ª vogal efetiva e a terceira como 2.ª vogal efetiva, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar, em conformidade com a alínea c) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, doravante designada por Portaria. ----------

Considerando a necessidade premente de repor a capacidade de resposta do serviço no âmbito das atribuições que lhe estão cometidas, por carência de recursos humanos na área a que respeita o presente recrutamento, é utilizado ao abrigo do disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria, os métodos de seleção, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção para os candidatos em geral e Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção para os 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, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos. ----------

- **Prova de Conhecimentos (PC)** – Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, reveste a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões.----------

Terá a duração de 60 minutos, sem tolerância. Será permitida no decurso da mesma a consulta de legislação não anotada/comentada, em formato papel, para a sua realização. Não são permitidos equipamentos eletrónicos durante a prova. ----------

Legislação e bibliografia necessária à sua realização – devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos: --------

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP); Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02), na sua redação atualizada; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28/12), na sua redação atualizada (SIADAP); Lei n.º 73/2013, de 03/09, na sua redação atualizada, que estabelece o Regime Financeiro das Autarquias locais e das Entidades Intermunicipais; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01, na sua redação atualizada, que aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP);----------

– **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, podendo comportar uma ou mais fases: --

- Realização e Orientação para Resultados; ----------
- Organização e Método de Trabalho;----------
- Adaptação e Melhoria Contínua;----------
- Comunicação; ----------
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;----------

Será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. ----------

Para aplicação deste método será solicitada à Junta de Freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade especializada pública ou, tornando-se inviável, de entidade privada. ----------

- **Avaliação Curricular (AC)** – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, que se traduzirá na seguinte fórmula: ----------

AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5 ----------

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida, serão estabelecidos os seguintes critérios de avaliação:----------

- **Habilitações Académicas (HA)** ----------

Habilitações exigidas para o posto de trabalho – 19 valores ----------

Habilitações superiores às exigidas para o posto de trabalho – 20 valores ----------

- Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:----------

Sem formação - 0 Valores ----------

Entre 1 hora e 10 horas – 12 valores----------

Entre 11 horas e 30 horas– 14 valores ----------

Entre 31 horas e 50 horas –16 valores ----------

Entre 51 horas e 100 horas – 18 valores----------

mais de 101 horas de – 20 valores ----------

Para efeitos de formação será considerada apenas a formação devidamente certificada e comprovada relacionada com as funções a exercer. ----------

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. ----------

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias. ----------

Experiência Profissional (EP) – Será considerado o tempo de serviço devidamente comprovado, mediante declaração certificada por anterior entidade/empregador onde conste inequivocamente a duração da relação contratual, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego, público ou privado, contabilizado em meses, no exercício das funções inerentes à carreira e categoria do mesmo contexto em que desempenhará as funções para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação, até ao limite máximo de 20 valores:---

Menos de um ano no exercício da função - 10 valores; ----------

Entre 1 e 2 anos no exercício da função - 12 valores; ----------

Entre 2 e 3 anos no exercício da função - 14 valores; ----------

Entre 3 e 4 anos no exercício da função - 16 valores; ----------

Mais de 4 anos no exercício da função - 20 valores. ----------

Avaliação de Desempenho (AD) – Será considerada a última avaliação obtida no local de trabalho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela: -

Excelente - 20 Valores----------

Muito Bom/Relevante - 16 Valores----------

Bom/Adequado - 12 Valores----------

Sem avaliação de desempenho - 10 Valores ----------

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – A realizar por um técnico detentor de formação e habilitação adequada para o efeito, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. ----------

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes cinco competências: ----------

1. Realização e Orientação para Resultados - competência ponderada a 20% ----------

2. Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 20% ----------

3. Adaptação e Melhoria Contínua - competência ponderada a 20% ----------

4. Comunicação - competência ponderada a 20%----------

5. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - competência ponderada a 20% --

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

Escala Classificação Nível classificativo----------

100% - 20 Valores - Nível Elevado ----------

75% a 99% - 16 Valores - Nível Bom ----------

50% a 74% - 12 Valores - Nível Suficiente----------

30% a 49% - 8 Valores - Nível Reduzido----------

0 a 29% - 4 Valores - Nível Insuficiente----------

Para aplicação deste método será solicitada à Junta de Freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade especializada pública ou, tornando-se inviável, de entidade privada. ----------

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – A realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros: A-Expressão verbal e sociabilidade, B-Maturidade e espírito crítico, C- Motivação para o desempenho da função e D-Qualidade da experiência profissional. Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma: Elevado – 20 valores, Bom – 16 valores, Suficiente – 12 valores, Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.----------

Parâmetros:----------

A) Expressão verbal e sociabilidade – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.----------

Valoração:----------

• Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.----------

B) Maturidade e espírito crítico – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.----------

Valoração:----------

• Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer; ----------

• Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;------

• Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;-------

• Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer; -----

• Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer. -

C) Motivação para o desempenho da função – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego. ----------

Valoração:----------

• Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; ----------

• Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; ----------

D) Qualidade da experiência profissional – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas. ----------

Valoração:----------

• Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação; ----------

• Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação; ----------

• Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação; ----------

• Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação; ----------

• Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação. ----------

Sendo este método de seleção avaliado 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, o resultado final achado até às centésimas, é convertido nestes termos: ----------

Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado----------

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom ----------

Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente ----------

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores – nível Reduzido ----------

Inferior a 6 valores – nível Insuficiente ----------

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, e tendo ainda em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para a aplicação dos mesmos, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades (cfr. art.º 7.º da Portaria). ----------

- **Valoração Final**: Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas: para os candidatos em geral: **CF = (PC x 45 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. Para os 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 x 45 %) + (EAC x 25 %) + (EPS x 30 %)** em que CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. ----------

Critério de desempate: Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior. ----------

Consideram-se excluídos, os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados, que no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência ou que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção/classificação final. ----------

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. ----------

Freguesia de Branca, 29 de setembro de 2022 ----------

A Presidente

Helena Maria Lima da Silva Pedro

A 1ª Vogal Efetiva

Maria Leonor Cozinha Rodrigues Fonseca

A 2ª Vogal Efetiva

Ana Rosa Esteves Martins