

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – PROVIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL, DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL

ATA Nº. 1 DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

----- Aos dezassete dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, no edifício da Junta de Freguesia de Mértola, reuniram os senhores Maria Madalena Lança Marques, André Manuel Costa Soares e Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, designados em 5 de junho de 2024, para constituírem o Júri do presente procedimento concursal, a fim de procederem à definição dos critérios de avaliação. -----

1.- MÉTODOS DE SELEÇÃO, CRITÉRIOS GERAIS E PONDERAÇÕES: -----

----- Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. -----

----- A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento. -----

1.1. - MÉTODOS DE SELEÇÃO: -----

----- Nos termos do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e dos art.ºs 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica. -

1.1.1. - PROVA DE CONHECIMENTOS (PC): -----

----- A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

----- Na valoração deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- A prova de conhecimentos será de caráter prático, de realização individual, terá a duração de vinte minutos e consistirá no reconhecimento e utilização de equipamentos, utensílios e materiais indispensáveis ao exercício de tarefas relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, observando as regras de higiene e segurança no trabalho.

1.1.2. - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): -----

----- A avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência as competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nomeadamente: -----

- Realização e orientação para resultados; -----
- Orientação para o serviço público; -----
- Trabalho de equipa e cooperação; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- Organização para a segurança. -----

----- Este método de seleção poderá comportar uma ou mais fases e será avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*. -----

1.1.4. – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): -----

---- A classificação final (CF) dos candidatos que completarem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida nos métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC):-----

CF= 100% PC + AP *apto* em que: -----

CF= Classificação final; -----

PC= Prova de conhecimentos; -----

AP = Avaliação psicológica; -----

1.2. – MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR AOS CANDIDATOS QUE REUNIREM AS CONDIÇÕES PREVISTAS NO N.º 2 DO ART.º 36 DA LTFP: -----

---- Para os candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, caso os mesmos não sejam afastados, pelo próprio candidato, através de declaração escrita no formulário de candidatura, optando, assim, pelos métodos previstos para os restantes candidatos. -----

1.2.1. - CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR:

---- Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores: -----

- Habilitação académica; -----

- Formação profissional; -----

- Experiência profissional; -----

- Avaliação do desempenho. -----

---- Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 50% na classificação final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP) + AD}{5}$$

a) Habilitações académicas (HA): onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: ----

- Habilitação académica de grau exigido à candidatura: 19 valores; -----

- Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

b) Formação profissional (FP): neste parâmetro consideram-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: -----

- Sem formação: 9 valores; -----

- Ações de formação de duração até 06 horas: 11 valores; -----

- Ações de formação de duração superior a 6 horas e até 20 horas: 13 valores;

- Ações de formação de duração superior a 20 horas e até 40 horas: 15 valores; -----

- Ações de formação de duração superior a 40 horas e até 60 horas: 17 valores; -----

- Ações de formação de duração superior a 60 horas e até 90 horas: 19 valores; -----

- Ações de formação de duração superior a 90 horas: 20 valores. -----

c) Experiência profissional (EP): para este fator considerar-se-á apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, com base nos seguintes parâmetros: -----

- Sem experiência profissional – 9 valores; -----

- Experiência profissional até 1 ano – 10 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 1 ano e até 3 anos – 12 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 3 anos e até 6 anos – 14 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 6 anos e até 9 anos – 16 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 9 anos e até 12 anos – 18 valores; -----
 - Experiência profissional superior a 12 anos – 20 valores. -----
- d) Avaliação do desempenho (AD): neste parâmetro pondera-se a classificação obtida no último ciclo de avaliação que se encontre concluído, e no qual o candidato tenha cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----
- Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
 - Desempenho Adequado – 12 valores; -----
 - Desempenho Relevante – 16 valores; -----
 - Desempenho Excelente – 20 valores. -----
- Caso se verifique a inexistência de avaliação, por motivos não imputáveis ao trabalhador, será considerado como Desempenho Adequado: 12 valores. -----

1.2.2.- CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO DA 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: -----

- Realização e orientação para resultados; -----
- Orientação para o serviço público; -----
- Trabalho de equipa e cooperação; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- Organização para a segurança. -----

--- A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. Cada competência será avaliada de acordo com a evidência demonstrada da mesma, nos seguintes termos: -----

- Nível elevado: 20 valores; -----
- Nível bom: 16 valores; -----
- Nível suficiente: 12 valores; -----
- Nível reduzido: 8 valores; -----
- Nível insuficiente: 4 valores. -----

---- A avaliação deste método de seleção resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada competência, na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 50% na classificação final. -----

1.2.3. - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF): -----

---- A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

CF= 50% AC + 50% EAC, em que: -----

CF = Classificação final; -----

AC= Avaliação curricular; -----

EAC = Entrevista da Avaliação de Competências. -----

1.3. – ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS: -----

---- A lista de 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 obtidas em cada método de seleção, expressas na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

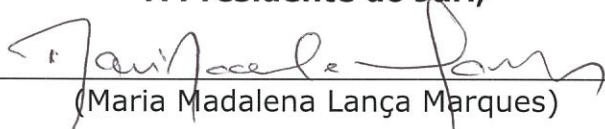
---- A lista é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

---- Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

2.- ENCERRAMENTO: -----

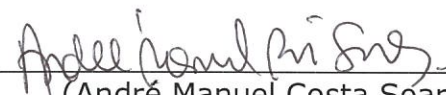
---- Não havendo mais assuntos a tratar, a Senhor Presidente declarou encerrada a reunião, elaborando-se de seguida a presente ata que, depois de lida e posta à votação, foi aprovada por unanimidade. -----

A Presidente do Júri,



(Maria Madalena Lança Marques)

Os Vogais,



(André Manuel Costa Soares)



(Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues)