CAMARATE · UNHOS · APELAÇÃO
JUNTA DE FREGUESIA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO REFERÊNCIA n.º 3

Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos Métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final do método de seleção e da classificação final do concurso

ATA N.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de novembro do ano de dois mil e dezanove, no edifício sede da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Camarate, Unhos e Apelação, reuniram os membros que constituem o júri do concurso referenciado em epígrafe, por deliberação do Executivo em reunião de Junta no dia 25/11/2019, as técnicas superiores: Carmen Anjos Pereira da Silva, Carla Susana Moita Arrifana, Ana Patrícia Pimentel Oliveira, Ana Paula Pedro Ribeiro Pereira e Ana Cecília Seabra Saldanha Ribeiro, a fim de definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método de seleção e da classificação final do concurso, que serão submetidos aos candidatos ao procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Camarate, Unhos e Apelação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo deliberado, por unanimidade, estabelecer os seguintes parâmetros:

1. De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC), exceto quando o candidato os afaste por escrito, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

2. Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no n.º 1 do artigo 36.º, da LTFP, ou seja, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

3. Sobre cada um dos métodos de seleção:

a) **Avaliação curricular**: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO REFERÊNCIA n.º 3

- Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

- A avaliação curricular (AC) 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:

$$AC = 20\%HA + 10\%FP + 60\%EP + 10\%AD$$

Sendo:

HA = Habilitações académicas;
FP = Formação profissional;
EP = Experiência profissional;
AD = Avaliação do desempenho.

O Júri exige aos candidatos, documentos ou fotocópias de documentos comprovativos de todas as situações descritas no seu currículo, sob pena de não serem consideradas para atribuição de pontuação na avaliação curricular.

As regras a observar na valoração dos diversos elementos que integram a **Avaliação Curricular** são as seguintes:

- **Habilitações Académicas**

Mestrado	20 valores
Licenciatura	19 valores

- **Formação profissional**: serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, este fator será valorado da seguinte forma, até ao limite máximo de 20 valores:

Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja superior a 150 horas	20 valores
Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 100 e 149 horas	18 valores
Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 50 e 99 horas	16 valores
Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja entre 36 e 49 horas	14 valores

Titular de cursos ou ações de formação cuja duração acumulada seja até 35 horas	12 valores
Sem formação profissional	10 valores

Caso o certificado de formação não refira o número de horas de duração do curso ou ação de formação, esta será de 7 horas por dia de formação.

- **Experiência Profissional**: atender-se-á ao desempenho de funções na área respetiva, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, avaliada pela sua duração:

Com dez ou mais anos de experiência	20 valores
Nove anos de experiência	19 valores
Oito anos de experiência	18 valores
Sete anos de experiência	17 valores
Seis anos de experiência	16 valores
Cinco anos de experiência	15 valores
Quatro anos de experiência	14 valores
Três anos de experiência	13 valores
De um a dois anos de experiência	12 valores
Até um ano de experiência	11 valores
Sem experiência	10 valores

- **Avaliação do Desempenho**: atender-se-á à avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, e será definida pela média aritmética simples da pontuação atribuída nos últimos três anos de avaliações de desempenho enquadrados nos seguintes parâmetros:

Excelente ou relevante: Entre 4,500 e 5	20 valores
Excelente ou relevante: Entre 4 e 4,499	16 valores
Adequado: Entre 2 e 3,999	12 valores
Inadequado: Entre 1,5 e 1,999 valores	8 valores
Inadequado: Entre 1 a 1,499 valores	4 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

b) **Entrevista de avaliação de competências**: A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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.

c) **Prova de Conhecimentos:** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo carácter teórico, é individual e será efetuada em suporte de papel com duração aproximada de 90 minutos, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função e do adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, versando essencialmente os seguintes temas e respetiva legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Durante a realização da prova é permitida a consulta da bibliografia, em formato de papel, desde que não comentada ou anotada, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma.

A Prova de Conhecimentos será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.

d) **Avaliação Psicológica**: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, as aptidões, caraterísticas de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função e os comportamentos associados constam do Anexo I à presente Ata, que dela faz parte integrante.

Tais competências são as que se consideram imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função, cuja apreciação é do âmbito exclusivo dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

4. Os métodos de seleção têm caráter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal e importará, também, na exclusão desses candidatos.

5. A Classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o grupo onde estejam integrados:

a) $CF = (AC \times 0{,}50) + (EAC \times 0{,}50)$

b) $CF = (PC \times 0{,}60) + (AP \times 0{,}40)$

Em situação de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO REFERÊNCIA n.º 3

Nada mais havendo a tratar e para constar, lavrou-se a presente ata que foi aprovada pelo júri por unanimidade, sendo assinada por todos os seus membros.

A Presidente do Júri

(Carmen Anjos Pereira Silva)

Vogais do Júri

(Carla Susana Moita Arrifana)

(Ana Patrícia Pimentel Oliveira)

(Ana Paula Pedro Ribeiro Pereira)

(Ana Cecília Seabra Saldanha Ribeiro)

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO
REFERÊNCIA n.º 3

Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos Métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final do método de seleção e da classificação final do concurso

ATA N.º 1

ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

As competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício das funções e os comportamentos associados, que se consideram imprescindíveis para o exercício bem-sucedido das funções, são os seguintes:

1. CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

2. PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.

- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

3. ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

4. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.