

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para provimento de 8(oito) postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, sendo 1(um) na carreira e categoria de Técnico Superior, 2(dois) na carreira e categoria de Assistentes Técnicos e 5(cinco) na carreira e categoria de Assistentes Operacionais(coveiros)

ATA N.º 1

Aos trinta dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, nas instalações da sede da Junta de Freguesia de Alcabideche, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 8(oito) postos de trabalho, sendo 1(um) na carreira e categoria de Técnico Superior, 2(dois) na carreira e categoria de Assistentes técnicos e 5(cinco) na carreira e categoria de Assistentes Operacionais(coveiros), previstos no mapa de pessoal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia, a 29(vinte e nove) de junho de dois mil e vinte e três, que recaiu sobre a proposta n.º 131/2023.

Do Júri designado pelo Senhor Presidente da Junta de Freguesia de Alcabideche a 29(vinte e nove) de junho de dois mil e vinte e três, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: José Filipe Marques Ribeiro;

Vogais: Teresa Nuno Piteira Lopes Ribeiro

Ilídia Mafalda Rodrigues Pires Gomes

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (Título II Capítulo I)), os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:
 - a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou

atividade) serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;

- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências serão aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos e avaliação psicológica.
2. Unanimemente por todos os membros do júri ficou estabelecido que, o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção;
 3. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
 4. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
 5. A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
 6. A avaliação psicológica destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou 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 e 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 tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;
 7. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;
 8. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, um perfil de competências previamente definido para os postos de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo I à presente ata;

I - O Júri, ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao **ponto 1 da ordem de trabalhos**, deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento,

aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2016 inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;

c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele se seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (CHA \times 10\%) + (CFP \times 15\%) + (CEP \times 60\%) + (CAD \times 15\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com a seguinte critério:

- i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) - 18 valores;
- ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura obtida em área relevante para as funções a desempenhar - 20 valores;

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) A formação profissional que esteja relacionada com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito - 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito - 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
Até 12 horas	1
Superior a 12 horas e até 18 horas	2
Superior 18 e até 24 horas	3
Superior 24 e até 30 horas	4
Superior a 30 horas	5

Duração da pós-graduação ou parte letiva do mestrado se esta for equivalente a pós-graduação	Unidades de crédito
Até 150 horas	14
De 151 a 250 horas	18
Superior a 250 horas	22

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

Até 1 ano de experiência profissional - 10 valores;

Experiência profissional > ou igual a 1 ano e inferior a 2 anos - 12 valores;

Experiência profissional > ou igual a 2 anos e inferior a 3 anos - 14 valores;

Experiência profissional > ou igual a 3 anos e inferior a 4 anos - 16 valores;

Experiência profissional > ou igual a 4 anos e inferior a 5 anos - 18 valores;

Mais de 5 anos de experiência profissional - 20 valores;

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente - 20 valores;

4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante - 16 valores;

3 a 3,9 - Bom / 2 a 3,999 - Desempenho Adequado - 12 valores;

1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

2. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

2.1 A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, terá a duração mínima de 30 minutos e não excederá 45 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no anexo I à presente ata e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

2.2. A entrevista de avaliação de competências é 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.

2.3. Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

2.4. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{CEAC} = (\text{C1} + \text{C2} + \text{C3} + \text{C4} + \text{C5}) / 5$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2= Competência 2;

C3= Competência 3;

C4= Competência 4;

C5= Competência 5;

2.5. O resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis classificativos:

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 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Quanto à prova de conhecimentos:

3.1. A Prova de Conhecimentos (PC) assume a forma teórica e de realização individual, sob anonimato, visando avaliar os conhecimentos profissionais/e ou académicos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado à língua portuguesa, A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, sendo efetuada em suporte de papel, composta por um conjunto de questões de escolha múltipla e/ou de verdadeiro ou falso.

3.2. A duração da prova de conhecimentos será de 60(minutos), (uma única fase), com 15 minutos de tolerância.

3.3. Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida a tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início.

3.4. A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.

3.5. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

3.6. A prova versará sobre os temas/legislação que a seguir se discriminam:

3.6.1. Temas:

Categoria Assistente Técnico - Constituição da República; Código de Procedimento Administrativo (CPA); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Categoria Assistente Operacional - Assumirá a forma prática de conhecimentos específicos de realização individual, com a duração de 20 minutos, incidindo sobre tarefas correntes do posto de trabalho a ocupar e será avaliado, tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como, a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.7. Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

3.8. A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.9. A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

4. Quanto à avaliação psicológica:

A avaliação psicológica terá como referência o perfil de competências previamente definido, e será valorada tal como referido no ponto 6.,

5. Quanto à entrevista profissional de seleção:

5.1. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será 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.

5.2. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

5.3. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar/avaliar
F1-Espírito de equipa e motivação	Ponderará a demonstração de trabalhar, cooperar,

profissional	interagir e colaborar em equipa para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho a que se destina o procedimento, designadamente no que respeita à melhoria de um bom funcionamento entre colegas, bem como, aspirações motivacionais perante o desenvolvimento de tarefas de modo autónomo e na organização do trabalho.
F2-Interesse, atitude e dinamismo	Ponderará o interesse pessoal e comum relativamente a desafios propostos pela chefia, bem como, as expectativas profissionais, procurando aferir as ambições, empenho e dinamismo pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
F3-Relacionamento Interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
F4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

5.4. Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:

5.4.1. Relevância da experiência profissional:

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

12 valores - Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

16 valores - Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;

20 valores - Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.

5.4.2. Interesse e motivação profissionais:

- 4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;
- 8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;
- 12 valores - Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;
- 16 valores - Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;
- 20 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.

5.4.3. Relacionamento Interpessoal:

- 4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;
- 8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;
- 12 valores - Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;
- 16 valores - Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;
- 20 valores - Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.

5.4.4. Capacidade de comunicação:

- 4 valores – Demonstrou insuficiente capacidade de comunicação;
- 8 valores – Demonstrou reduzida capacidade de comunicação;
- 12 valores – Demonstrou razoável capacidade comunicação;
- 16 valores - Manifestou boa capacidade de comunicação;
- 20 valores - Manifestou muito boa capacidade de comunicação.

5.5. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{F1} + \text{F2} + \text{F3} + \text{F4})/4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3 e F4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

5.6. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

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 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

6. Quanto ao Sistema de valoração final:

6.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

$$\text{CF} = (\text{CAC} \times 30\%) + (\text{CEAC} \times 40\%) + (\text{CEPS} \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Classificação da Avaliação Curricular;

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

$$\text{CF} = (\text{CPC} \times 45\%) + (\text{CAP} \times 25\%) + (\text{CEPS} \times 30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

6.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.

6.3. Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação vigente, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “interesse e motivação profissionais”;

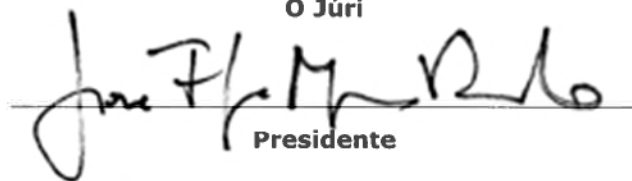
- b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relevância da experiência profissional";
- c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relacionamento interpessoal".

III – Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos – Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção.

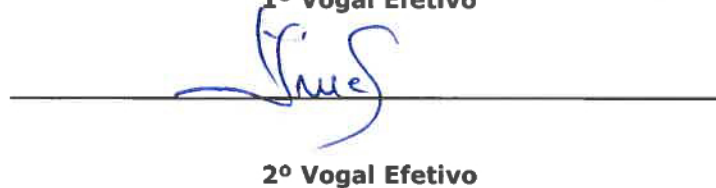
Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 12 horas e 15 minutos, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

O Júri


Presidente


1º Vogal Efetivo


2º Vogal Efetivo