



ATA Nº1

(Ata de definição dos parâmetros de avaliação, ponderação e valoração final)

Ao treze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas, nas instalações do edifício sede da União de Freguesias São Julião e Silva, sito na Rua de Seixalvo, n.º 10, 4930-479 São Julião, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para assistente operacional, área funcional de serviços gerais, na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da União de Freguesias de São Julião e Silva, aberto em cumprimento da deliberação tomada na reunião ordinária do órgão executivo de 07 de outubro de 2023 com a presença de Hélder Eónio Carvalho Pereira, Chefe de Unidade de 3.º grau de Ambiente e Espaços Verdes, na qualidade de Presidente do Júri, Maria Olivia Duarte Afonso, Secretária da Junta de Freguesia, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Manuel Vasques da Costa Vilaça, Assistente Operacional

1. A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

2. Métodos de seleção: Nos termos do disposto no artigo 36º do Anexo à LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, o júri deliberou aplicar, os seguintes métodos de seleção, consoante a natureza dos candidatos.

2.1. Para os trabalhadores que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em regime de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade referidas na categoria em análise, ao seu recrutamento aplicam-se os seguintes métodos de seleção:

A) Avaliação Curricular (AC)

B) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

2.2. Para os candidatos em regime de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público a termo resolutivo ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida:

A) Prova Prática de Conhecimentos (PC)

B) Avaliação Psicológica (AP)

C) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

3. Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação

3.1) Para os candidatos que se enquadram no ponto 2.1:

3.1.1) Avaliação Curricular (AC) – terá uma ponderação de 45% e visará analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo:

A) Habilitação Académica (HA) – constitui um fator obrigatório deste método de seleção. Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória em função da idade), nos termos da alínea a) do n.º1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 30 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional.

A classificação deste fator é de 20 valores.

B) Formação Profissional (FP) – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Na formação profissional apenas se considera a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Ações de formação com duração > a 35 horas	20 Valores
Ações de formação com duração > que 14 e <que 35 horas	16 Valores
Ações de formação com duração > que 7 e ≤que 14 horas	14 Valores
Ações de formação com duração ≤que 7 horas	15 Valores
Sem ações de formação	10 Valores

i. 1 dia de formação = 7 horas;

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

C) Experiência Profissional (EP) – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as áreas de trabalho.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência> que 8 anos	20 Valores
Experiência> que 5 anos ≤que 8 anos	18 Valores
Experiência> que 3 anos e ≤que 5 anos	16 Valores
Experiência> que 1 ano ≤menor que 3 anos	14 Valores
Experiência menor <que 1 ano	12 Valores
Sem experiência	10 Valores

Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada.

D) Avaliação do Desempenho (AD) – neste fator é considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos períodos, de acordo com os seguintes critérios:

Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19/2004, de 14 de maio	
Desempenho Insuficiente	4 Valores
Desempenho Necessita de Desenvolvimento	8 Valores
Desempenho Bom	14 Valores
Desempenho Muito Bom	16 Valores
Desempenho Excelente	20 Valores

Caso se verifique a não existência de avaliação será atribuída a classificação de 10 valores.

3.1.2) Entrevista de Avaliação de Competência (EAC) – com uma ponderação final de 55%, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será classificada através dos níveis classificativos:

Elevado	20 Valores
Bom	16 Valores
Suficiente,	12 Valores
Reduzido	8 Valores
Insuficiente	4 Valores

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

3.2) Para os candidatos que se enquadram no ponto 2.2:

3.2.1. Prova Prática de Conhecimento (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 45%.

A prova será prática, terá a duração de trinta minutos e consistirá na realização de tarefas relacionadas com o posto de trabalho, nomeadamente, verificação da carga dos veículos de vigilância e primeira intervenção, reconhecimento e utilização do material de sapador florestal e de silvicultura preventiva.

Na valoração da prova de conhecimentos será adotada uma escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

3.2.2. Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências 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.

Terá uma ponderação de 25%. A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

3.2.3 Entrevista de Avaliação de Competência (EAC) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado.

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

Terá uma ponderação de 30% e uma duração máxima de 20 minutos.

E versará sobre os seguintes aspetos:

- 1) Avaliação comportamental:** visa avaliar o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, de gestão de conflitos:
 - a) Desadequada: insuficiente – 4 valores
 - b) Pouco adequada: reduzido – 8 valores
 - c) Adequada: suficiente – 12 valores
 - d) Muito adequada: bom – 16 valores
 - e) Excelente: elevado – 20 valores
- 2) Conhecimentos e motivação para o exercício da função:**
 - a) Ausência de conhecimentos e motivação: insuficiente – 4 valores
 - b) Poucos conhecimentos e motivação: reduzido – 8 valores
 - c) Bons conhecimentos e motivação: suficiente – 12 valores
 - d) Muito bons conhecimentos e motivação: bom – 16 valores
 - e) Excelentes conhecimentos e motivação: elevado – 20 valores
- 3) Experiência na área em que é aberto o procedimento:**
 - a) Sem experiência: insuficiente – 4 valores
 - b) Pouca experiência: reduzido – 8 valores
 - c) Experiência suficiente: suficiente – 12 valores
 - d) Experiência relevante: bom – 16 valores
 - e) Grande experiência: elevado – 20 valores

4. Valoração e Classificação Final (VF) – Nos termos previstos no artigo 26.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, 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, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

Candidatos nas situações descritas no ponto 2.1	$CF = (45 \% \times AC) + (55 \% \times EAC)$ CF — classificação final do candidato; AC — avaliação curricular; EAC — entrevista de avaliação de competências.
Candidatos nas situações descritas no ponto 2.2	$CF = (45 \% \times PEC) + (25 \% \times AP) + (30 \% \times EPS)$ CF — classificação final do candidato; PEC — prova escrita de conhecimentos; AP — avaliação psicológica; EPS — entrevista profissional de seleção.

5. Critérios de Ordenação Preferencial – em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24 da Portaria 233/2022, de 09 de setembro. Mantendo-se a igualdade será considerado preferencial o candidato que possua mais tempo de trabalho na função pública.

6. Exclusão dos Métodos de Seleção – cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

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.

O Presidente do Júri

O 1º Vogal efetivo

O vogal efetivo
