ATA I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de três postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional - Ref.ª B (serviços exteriores) e na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para o preenchimento de 4 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – Ref.ª C (serviços exteriores).

Ao dia um do mês de junho de dois mil e vinte, pelas vinte horas e trinta minutos, reuniu por videoconferência, ao abrigo do n.º 1 do artigo 5.º da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, o júri do procedimento concursal comum, aprovado por deliberação do Órgão Executivo em reunião ordinária realizada no dia vinte do mês de março de 2020.

Na reunião por videoconferência participarem os seguintes elementos do júri: Tiago Pedro Carvalho Jerónimo, na qualidade de Presidente; Celina Raquel Bacalhau de Moura e Lina Isabel Rosa Cordeiro Oliveira Branco, na qualidade de vogais efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Situação do País – Pandemia por COVID – 19;
PONTO II: Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido;
PONTO III: Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;
PONTO IV: Critérios de desempate.

PONTO I – Situação do País – Pandemia por COVID – 19.

Devido ao estado de emergência declarado pelo Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março e pela Resolução da Assembleia da República n.º 15-A/2020, de 18 de março, tendo ainda sido renovado pelo Decreto do Presidente da República n.º 17-A/2020, de 02 de abril, pela Resolução da Assembleia da República n.º 22-A/2020, de 02 de abril, pelo Decreto do Presidente da República n.º 20-A/2020, de 17 de abril e pela Resolução da Assembleia da República n.º 23-A/2020, de 17 de abril, onde o distanciamento social deve ser promovido, os membros de júri deste procedimento concursal, optaram pela realização da reunião por videoconferência, de forma a ser possível prosseguir com a tramitação do mesmo.

PONTO II - **Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido.**

De acordo com o n.º 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, o júri definiu como experiência profissionais necessárias para a substituição do nível habilitacional, aquela descrita nas funções dos postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional para as referências em questão, com a duração igual ou superior a 1 (um) ano.

PONTO III - Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

O júri teve em consideração as funções a serem realizadas nos respetivos postos de trabalho, aprovadas pelo Órgão Executivo, para a decisão dos métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de apreciação.

Considerando:

- As alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, a definição do tipo de prova, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha de classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;

Para a Referência B:

- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua versão atual, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Para a Referência C:

- O n.º 6 do artigo 36.º da LTFP determina a possibilidade da aplicação do método de seleção, Avaliação Curricular (AC), para os procedimentos concursais para a constituição de vínculo de emprego público a termo;

O Órgão Executivo da União das Freguesias de Parreira e Chouto deliberou a realização de um método de seleção complementar para ambas as referências B e C, a Entrevista Profissional de Seleção conforme previsto no n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caraterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicada nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º, alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 2 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos será de forma oral, de natureza prática e de simulação, de realização individual e composta por duas partes com a duração de 15 minutos cada, sendo a duração total de 30 minutos, e com a valoração de 20 valores (Anexo I).

Parte I:

- ✓ A primeira parte da prova consiste em proceder à limpeza de um espaço verde, na área da União das Freguesias, a definir pelo júri do procedimento, com recurso a instrumentos manuais ou mecânicos, realizando todos os procedimentos e técnicas, de modo a utilizar e nomear todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de proteção individual e sinalização.

  Ponderação: 50%

Parte II:

- ✓ A segunda parte da prova consiste em proceder à limpeza de uma berma e/ou valeta na área da União das Freguesias, a definir pelo júri do procedimento, com recurso a instrumentos manuais ou mecânicos, realizando todos os procedimentos e técnicas, de modo a utilizar e nomear todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de proteção individual e sinalização.

  Ponderação: 50%

São avaliados os seguintes critérios:

a) Perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados;

b) Manuseamento dos instrumentos adequados à tarefa e utilização do equipamento de segurança, higiene e sinalização.

B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e o n.º 3 do artigo 9.º ambos da Portaria, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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) Avaliação Curricular (AC):

Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º ambos da Portaria, e tem por objetivo avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível e/ou ausência de experiência profissionais necessárias e suficientes.	8
Habilitação legalmente exigível e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes.	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 20 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 20 e 29 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 30 e 40 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 40 horas.	20

Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Entre 3 a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do

Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. A conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: AD= Avaliação do Desempenho x 4.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 12 valores.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a ficha de avaliação curricular (Anexo II).

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constarem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): 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, conforme o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. Este método será valorado 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual (Anexo III) contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A valoração final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação e competência de relacionamento interpessoal.

E.1) Serão avaliados os seguintes critérios:

Conhecimentos específicos, formação e experiência

Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;
Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;
Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;
Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;
Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
Nível reduzido de capacidade de comunicação– 8 valores;

Nível suficiente de capacidade de comunicação– 12 valores;
Nível bom de capacidade de comunicação– 16 valores;
Nível elevado de capacidade de comunicação– 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;
Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

E.2) Escala de Classificação

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

F) A Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores.

Referência B:

- Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: CF = (PC x 0,45) + (AP x 0,25) + (EPS x 0,30).
- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: CF = (AC x 0,30) + (EAC x 0,40) + (EPS x 0,30).

Referência C:

- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular** e **Entrevista Profissional de Seleção** a CF será calculada através da seguinte fórmula: (AC x 0,70) + (EPS x 0,30)

PONTO IV – Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os dispostos na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Candidato/a que possua carta de condução da categoria B;
2. Candidato/a que possua formação de transporte coletivo de crianças;
3. Subsistindo o empate, será considerado o candidato/a com maior número de anos de experiência profissionais nas funções idênticas às atribuições, competências caraterizadoras do posto de trabalho;
4. Candidato/a com a habilitação académica mais elevada.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas vinte e duas horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

Anexo I – Enunciado da Prova de Conhecimentos;

Anexo II – Ficha de Avaliação Curricular, e;

Anexo III – Ficha da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri