Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURIDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA ÁREA DE SERVIÇOS GERAIS

Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção

Aos dois dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal supra identificado, designado por deliberação da Junta de Freguesia de Famalicão - Guarda, de 18 de novembro de 2024, proferido no uso das competências que lhe são conferidas pela alínea e) do artigo 19º. da Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro, constituído por Filipa Susana Tadeu Almeida Pires, Chefe de Divisão de Ambiente, da Câmara Municipal da Guarda, que preside, e pelos vogais efetivos, Catarina Sofia Marques Coimbra, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Maria Alice de Jesus de Almeida, Técnica Superior da Câmara Municipal da Guarda, para, nos termos do disposto do n.º 1 do artigo 9.º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção a aplicar.

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou nos termos da legislação em vigor, designadamente da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, em conjugação com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que ao presente procedimento concursal serão aplicáveis os seguintes critérios:

Parte I

Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competências ou atividade), serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, que são os seguintes:

I. Avaliação Curricular (AC);

II. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

I. Avaliação curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional e a avaliação de desempenho. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

Habilitações Académicas - (HA);
Formação Profissional - (FP);
Experiência Profissional - (EP);
Avaliação de Desempenho - (AD)

CSE

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC= (HA+FP+EP+ AD) /4$$

Em que:

a) Habilitações Académica (HA): será ponderada a titularidade da habilitação exigível bem como a posse de habilitação de nível académico superior, não havendo possibilidade de substituição por formação:

- Escolaridade obrigatória exigida - 18 Valores;
- Habilitação Superior à exigida - 20 Valores.

b) Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 3 anos. Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área;	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas;	12 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas;	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho; com duração total entre 21 a 30 horas;	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas;	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas.	20 Valores

c) Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional = a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional = a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional = a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ a 4 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

d) Avaliação de Desempenho (AD) - será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação de Desempenho	Classificação
Inadequado	8 Valores
Adequado	12 Valores
Relevante	16 Valores
Excelente	20 Valores

Nota: A não existência de avaliação de desempenho, será considerado com 10 Valores.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

II. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações comportamentais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até ás centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo mencionadas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC= (A+B+C+D+E+F) /6$$

A - Realização e Orientação para Resultados: Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se nomeadamente nos seguintes indicadores comportamentais:

1.	Procura atingir os resultados desejados.
2.	Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3.	Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4.	É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B - Organização e Método de Trabalho: Visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se nomeadamente nos seguintes indicadores comportamentais:

1.	Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
2.	Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução de trabalho.
3.	Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
4.	Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

C - Otimização de Recursos: Visa avaliar capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se nomeadamente nos seguintes indicadores comportamentais:

1.	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
2.	Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
3.	Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
4.	Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

D - Relacionamento Interpessoal: Visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se nomeadamente nos seguintes indicadores comportamentais:

1.	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
2.	Trabalha com pessoas com diferentes caraterísticas.
3.	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
4.	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

E - Tolerância à Pressão e Contrariedades: Visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se nomeadamente nos seguintes indicadores comportamentais:

1.	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2.	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3.	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4.	Aceita as críticas e contrariedades.

F - Conhecimentos Especializados e Experiência: Visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se nomeadamente nos seguintes indicadores comportamentais:

1.	Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários ás exigências do posto de trabalho.
2.	Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
3.	Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
4.	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

20	Valores	O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
16	Valores	O candidato evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência;
12	Valores	O candidato evidencia os 2 indicadores comportamentais da competência;
8	Valores	O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
4	Valores	O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

2.Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos Especializados e Experiência".

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Tolerância à Pressão e Contrariedades".

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Organização e Método de Trabalho".

Parte II

Aos restantes candidatos, isto é: Sem relação jurídica de emprego público previamente constituída; Que não sejam titulares das categorias correspondentes ao posto de trabalho a concurso; Que, sendo titulares das categorias correspondentes ao posto de trabalho a concurso, se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; Que sejam titulares daquelas categorias e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura e os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

I. Prova de conhecimentos (PC);

II. Avaliação psicológica (AP), complementada com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

(ver o ponto I.)

I. Prova de Conhecimentos de natureza oral e prática (PC) e Avaliação Psicológica (AP): Prova de Conhecimentos (PC): A prova individual de conhecimentos é de

natureza oral e prática, com duração máxima de 30 minutos e incide sobre parâmetros de avaliação, tais como:

- Perceção e compreensão da tarefa - 1 a 5 valores;
- Qualidade de realização - 1 a 5 valores;
- Celeridade na execução - 1 a 5 valores;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados - 1 a 5 valores.

- A Prova de Conhecimentos de natureza oral e prática é estruturada em duas partes:

Parte I - Conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública;

Parte II - Conhecimentos profissionais inerentes às áreas de atuação objeto do presente procedimento e capacidade de aplicação dos mesmos a situações concretas no exercício de determinada função e incidirá na execução das seguintes tarefas:

- Limpeza de bermas e valetas de vias;
- Reparação de buraco na via pública.
- Limpeza e desinfeção de uma instalação pública da Freguesia.
-Arranjo de um espaço verde com cultivo de flores ou sementeira de relva, corte de relva, poda de árvores e/ou arbustos.
- efetuar manobras de forma a demonstrar capacidades para condução de tratores agrícolas pesados.

II. Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo o respetivo resultado final expresso através das menções classificativas de apto e não apto.

Parte III

A Classificação Final (CF): será resultante da pontuação obtida nos métodos indicados de acordo com as seguintes fórmulas:

A) - Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$VF = (70\% \text{ AC}) + (30\% \text{ EAC})$$

Em que:

VF= Valoração Final;

AC = Avaliação curricular - Ponderação 70%;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências - Ponderação 30%;

B) - Aos restantes candidatos, isto é: Sem relação jurídica de emprego público previamente constituída; Que não sejam titulares das categorias correspondentes ao posto de trabalho a concurso; Que, sendo titulares

das categorias correspondentes ao posto de trabalho a concurso, se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caraterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
Que sejam titulares daquelas categorias e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura e os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

VF = (70%PC) + (AP (Apto)) + (30%EAC)

VF= Valoração Final;

AC = Prova Prática de conhecimentos - Ponderação 70%;

AP = Avaliação Psicológica - Ponderação "Apto";

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências - Ponderação 30%

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo o primeiro método aplicado à totalidade dos candidatos, e a aplicação do segundo método será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades (artigo 19.º da Portaria).

É excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto", ou ainda, pela falta de comparência num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A notificação dos candidatos obedece ao disposto no Código do Procedimento Administrativo.
Mais deliberou o Júri que a ata dos critérios de avaliação e apreciação, será facultada aos candidatos sempre que seja solicitada.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Paços do Concelho da Guarda, 02.de dezembro de 2024

O Júri:

Presidente do Júri: Filipa Tadeu Pires

(Filipa Susana Tadeu Almeida Pires)

Primeiro Vogal Efetivo Catarina Sofia Marques Coimbra

(Catarina Sofia Marques Coimbra)

Segundo Vogal Efetivo: Maria Alice Almeida

(Maria Alice de Jesus de Almeida)