

ATA Nº 1

REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Ao vigésimo segundo dia do mês de dezembro do ano em curso, pelas 9h30m, reuniu nas instalações da Junta de Freguesia da Mina de Água, o Júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de 25 de novembro de 2020 para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal da Junta de Freguesia, estando presentes o Presidente e os Vogais efetivos.

I- Esta 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:

1. Métodos de seleção obrigatórios

1.1- Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:

1.1.1 - Prova de conhecimentos e Avaliação Psicológica;

PROVA DE CONHECIMENTOS (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 de conhecimentos assumirá a forma escrita, revestindo caráter teórico, individual e será efetuada em suporte de papel com a duração de 60 minutos.

Durante a realização da prova é permitida a consulta da bibliografia, em suporte de papel, desde que não comentada ou anotada.

A bibliografia para a prova será:

Código do Procedimento Administrativo (DL n.º4/2015 de 7 de janeiro); Constituição da República Portuguesa (Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual); Lei n.º7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho); Portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril; Código dos Contratos Públicos (Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação); Medidas de Modernização Administrativa (DL n.º135/99, de 22 de abril, na sua redação atual); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual); Lei n.º169/99 de 18 de setembro, na redação atualizada- Autarquias Locais – competências e Regime Jurídico; Ilícito de mera ordenação social (DL n.º 433/82, de 27 de Outubro, na versão atualizada); Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública

e Autárquica (Lei n.º66 - B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual e Decreto - Regulamentar n.º18/2009, de 4 de setembro); POCAL- Plano oficial de contabilidade das autarquias locais (DL n.º54-A/99, de 22 de Fevereiro, na sua redação atualizada); Estatuto dos Eleitos Locais (Lei n.º29/87 de 30 de junho, na versão atualizada); Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro; Estatuto da Aposentação (DL n.º498/72 de 9 dezembro, na versão atualizada); DL n.º503/99 de 20 de novembro, na versão atualizada; Lei n.º50/2018 de 16 de agosto; DL n.º57/2019 de 30 de abril; Lei n.º52/2019 de 31 de julho; Lei n.º73/2013 de 3 de setembro, na redação atual; Regulamento Geral de Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (EU) n.º2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016.

A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no dia útil seguinte à aplicação deste método de seleção.

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

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - A avaliação psicológica, com uma ponderação de 25%, 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 dos postos de trabalho a ocupar. E terá em conta o seguinte perfil de competências, consideradas essenciais para os postos de trabalho a ocupar:

- Competência 1: Capacidade de resposta a problemas concretos;
- Competência 2: Planeamento e Organização;
- Competência 3: Adaptação e Melhoria Continua;
- Competência 4: Análise de informação e sentido crítica;
- Competência 5: Aptidão para trabalhar em equipa;
- Competência 6: Autonomia e proatividade

A avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado- 20 valores; Bom-16 valores; Suficiente- 12 valores; Reduzido-8 valores e Insuficiente- 4 valores.

A classificação final deste método é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AP = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$$

Em que:

AP= Avaliação Psicológica

C1= Competência 1

C2= Competência 2

C3= Competência 3

C4= Competência 4

C5= Competência 5

C6= Competência 6

1.1.2- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicável aos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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. Mas estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes neste caso os métodos referidos no ponto 1.1.1.

Os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, de acordo com o disposto no artigo 36º/2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP).

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar 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 de desempenho obtida, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 45%.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

1- A habilitação académica (HA) ou nível de qualificação em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades portuguesas competentes: Para o posto de trabalho de Técnico Superior (área direito) exige-se que os candidatos possuam licenciatura em Direito, ponderando-se, ainda, a titularidade de habilitações académicas superiores.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao exigido para o posto de trabalho em concreto, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular. Assim, o júri deliberou o seguinte:

Habilitações académicas exigida na candidatura	18 valores
Habilitações de grau superior às exigidas na candidatura	20 valores

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

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e frequentada nos últimos 3 anos.

i) Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:

- Sem formação e sem certificação de formação – 5 valores;
- Com ações de formação entre 1 e 100 horas – 10 valores;
- Com ações de formação entre 101 e 300 horas- 15 valores,
- Com ações de formação entre 301-500 horas- 18 valores;
- Com ações de formação com mais de 500 horas- 20 valores

ii) Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

3 – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Neste fator, 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 caraterizadora dos postos de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o exercício de funções.

Nesse sentido, a valoração deste fator resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum vitae relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho posto a concurso, através dos seguintes subfactores:

- Tempo de serviço (TS) - será ponderada a duração do exercício das funções em categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades na área posta a concurso;
- Complexidade (C) – será ponderada a adequação da natureza das suas funções na categoria e das atividades constantes no curriculum vitae;
- Adequação à realidade autárquica (ARA) - será ponderada a experiência profissional adquirida nos organismos da Administração Local.

A classificação deste fator será calculada através da seguinte fórmula:

$$EP = 30\% TS + 30\% C + 40\% ARA$$

A avaliação do subfactor Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

MESES	CLASSIFICAÇÃO
0 a 2	6,50 valores
3 a 5	7,25 valores
6 a 8	8,00 valores
9 a 11	8,75 valores
12 a 14	9,50 valores
15 a 17	10,25 valores
18 a 20	11,00 valores
21 a 23	11,75 valores
24 a 26	12,50 valores
27 a 29	13,25 valores
30 a 32	14,00 valores
33 a 35	14,75 valores
36 a 38	15,50 valores
39 a 41	16,25 valores
42 a 44	17,00 valores
45 a 47	17,75 valores
48 a 50	18,50 valores
51 a 53	19,25 valores
54 OU MAIS	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfactor Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma com as do posto de trabalho posto a concurso.	8 Valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 Valores
O curriculum é claro na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho	16 Valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 Valores

A avaliação do subfactor Adequação à Realidade Autárquica, terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Adequação à Realidade Autárquica	Classificação
Não tem experiência profissional em Autarquias Locais	5 Valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando alguma adequação à realidade autárquica	10 Valores
O curriculum é claro na identificação dos serviços, das atividades e tarefas exercidas, revelando pertinência das experiências e um bom grau de adequação à realidade autárquica	15 Valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nas atividades dos serviços, que confirmam um alto grau de adequação e compatibilidade com a realidade autárquica	20 Valores

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores.

4 – AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Neste fator é considerada a Avaliação do Desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores:

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
1,000-1,499	4 Valores
1,500-1,999	8 valores
2,000-3,999	12 valores
4,000-4,499	16 valores
4,500-5,000	20 valores

Quando o candidato não tiver avaliação do desempenho comprovada e não for sujeito à mesma recebe a pontuação de 10 valores.

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC)

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.

$$CAC = (20HA + 10FP + 60EP + 10AD) / 10$$

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 candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Este método terá uma ponderação de 25% e visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função:

- Competência 1 (C1): Capacidade de resposta a problemas concretos;
- Competência 2 (C2): Planeamento e Organização;
- Competência 3 (C3): Adaptação e Melhoria Continua;
- Competência 4 (C4): Análise de informação e sentido crítica;
- Competência 5 (C5): Aptidão para trabalhar em equipa;
- Competência 6 (C6): Autonomia e proatividade

A aplicação deste método, baseia-se num 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.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado- 20 valores; Bom-16 valores; Suficiente- 12 valores; Reduzido-8 valores e Insuficiente- 4 valores.

A classificação final deste método é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

$$AP = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$$

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

C6= Competência 6

Concluída a primeira fase de aplicação dos métodos de seleção, procede-se à segunda fase, que será aplicável apenas aos candidatos que tenham obtido uma valorização superior a 9,5 valores.

1.2 MÉTODO DE SELECÇÃO COMPLEMENTAR

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (ponderação de 30%)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à centésima. O júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

F1. Experiência Profissional: Avaliar os conhecimentos práticos que o candidato tem para resolver um caso em concreto.

F2. Relacionamento Interpessoal e Profissional: Avaliar atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho; Nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho;

F3. Capacidade de comunicação: Analisar a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

Cada fator será avaliado de acordo com os seguintes níveis de classificação:

F1. Experiência Profissional/conhecimentos práticos

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou ausência de conhecimentos
8,00	Revelou poucos conhecimentos
12,00	Revelou bons conhecimentos
16,00	Revelou muito bons conhecimentos
20,00	Revelou excelentes conhecimentos

F2. Relacionamento Interpessoal e Profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Não manifestou compreensão das normas de relação interpessoal no local de trabalho, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma compreensão das normas de relação interpessoal no local de trabalho, mas projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.

F3. Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas; nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática

8,00	Nem sempre revelou compreender as questões; as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados; o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12,00	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetam um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso foi coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A valoração da EPS será calculada através da seguinte fórmula:

$$EPS = (EP/F1+F2+F3)/3$$

1.3 - VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Quer na Prova de Conhecimentos, quer na Avaliação Psicológica, quer na Avaliação Curricular quer na Entrevista de Avaliação de Competências, quer ainda na Entrevista Profissional de Seleção, os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda serão de imediato eliminados, em conformidade com o disposto nos nºs 9. e 10. do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos previstos no artigo 26.º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula.

$$CF = (PC \text{ ou } AC \times 0,45) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$$

CF = Classificação final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação curricular

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção



1.4-CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1º - Candidato com a melhor classificação obtida no 1.º método de seleção utilizado;

2º Candidato com a melhor classificação do parâmetro de avaliação EPS – “Capacidade de Comunicação”;

3º Candidato com idade inferior;

Lida esta ata e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do júri presentes.

O Presidente, Anabela Santiago

O 1º Vogal Efetivo, Rute Furtado

O 2º Vogal Efetivo, Henrique Goncalves