

ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O RECRUTAMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES DE ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO)

---Ao primeiro dia do mês de Abril de dois mil e vinte e dois, pelas 11 horas, reuniu o júri nomeado por despacho do Exmo. Sr. António José Mota Casa Nova, datado de 23 de Fevereiro de 2022, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional na Divisão de Ambiente, Serviço de Ambiente, Cemitério Municipal, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, estando presentes o presidente do Júri, José Mário Agrelo Calha, Chefe de Divisão da Divisão de Obras e Ambiente, e os vogais efetivos, Jacinta Isabel Cordeiro da Silva, Técnica Superior, no Serviço de Ambiente, da Divisão de Obras e Ambiente, e Helena Maria Lopes Mendes Candeias Martinho, Assistente Técnica, no Serviço de Recursos Humanos, da Divisão de Administração Geral e Finanças.-----

---Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

Métodos de Seleção Obrigatórios, consoante a situação dos candidatos -----

A) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos candidatos que: não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado; candidatos que se encontrem em situação de requalificação não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.-----

B) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis aos candidatos que: sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado;

encontrem-se em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.--

1 Métodos de Seleção Obrigatórios -----

1.1 Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 70%. -----

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos - Prova oral, de natureza teórica. Terá a duração de 20 minutos. Na valoração da Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

1.2 Avaliação Psicológica (AP) – A Avaliação Psicológica, com uma ponderação de 30%, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências, constantes na definição do perfil funcional, que se encontra em anexo à presente ata e são consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:-

- **Competência 1 (C1): Realização e orientação para os resultados;**-----
- **Competência 2 (C2): Conhecimentos e Experiência;**-----
- **Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria contínua;**-----
- **Competência 4 (C4): Inovação e Qualidade;**-----
- **Competência 5 (C5): Otimização de recursos;**-----
- **Competência 6 (C6): Iniciativa e autonomia;**-----
- **Competência 7 (C7): Responsabilidade e compromisso com o serviço;**-----
- **Competência 8 (C8): Orientação para a segurança.**-----

---A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto e não apto. Na última fase do método, para cada candidato que o tenha completado, será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Nesta última fase a

avaliação psicológica é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado - 20 valores; Bom - 16 valores; Suficiente - 12 valores; Reduzido - 08 valores e Insuficiente - 04 valores.-----

1.3 Avaliação Curricular (AC) (ponderação de 50%) -----

---A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

---Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: **A habilitação académica (HA)**, onde é ponderada a titularidade do grau académico do candidato; **A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; **A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é, experiência profissional nas áreas de competências legalmente atribuídas ao Serviço de Ambiente da Divisão de Obras e Ambiente; **A avaliação do desempenho (AD)**, relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, apenas para os candidatos com relação jurídica de emprego público e que devem possuir avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP. -----

1.3.1 Habilitações Académicas (HA) -----

---A habilitação académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o nível habilitacional exigido: Escolaridade mínima obrigatória (exigida de acordo com a idade, e com formação adequada), nos termos da alínea a) do n.º1 do art.º 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.-----

---Não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional .

---Os candidatos que possuam o nível habilitacional exigido, ou superior, terão classificação de 20 valores.-----

1.3.2 Formação Profissional (FP) -----

---A formação profissional 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.-----

---Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.-----

Assim, na avaliação deste fator a valoração é feita de acordo com o seguinte:-----

- a) Sem formação - 0 valores -----
- b) Com duração indeterminável (inclui seminários, conferências e afins) – 0,3 valores cada -----
- c) Com duração inferior a 30 horas – 0,5 valores cada -----
- d) Com duração entre 30 e 59 horas – 1 valor cada -----
- e) Com duração entre 60 e 119 horas – 1,5 valores cada -----
- f) Com duração igual ou superior a 120 horas – 2 valores cada -----

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

Os candidatos serão pontuados até ao limite máximo de 20 valores.-----

1.3.3 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 caracterizadora dos postos 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 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 Serviço de Ambiente da Divisão de Obras e Ambiente, a saber: -----

- a) Sem experiência na área: 0 valores; -----
- b) Experiência até 6 meses: 3 valores; -----
- c) Experiência até 1 ano: 8 valores; -----
- d) Experiência até 3 anos: 12 valores; -----
- e) Experiência até 5 anos: 15 valores; -----
- f) Experiência superior a 5 anos: 20 valores. -----

---Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde os candidatos exercem/exerceram funções. -----

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

---Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. -----

Classificação da Avaliação Curricular (AC)-----

---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:-----

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 50\%$$

---As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) 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 para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.-----

1.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) (ponderação 50%) -----

---A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função, constantes no perfil funcional que se encontra em anexo à presente ata: -----

- **Competência 1 (C1): Realização e orientação para os resultados;**-----
- **Competência 2 (C2): Conhecimentos e Experiência;**-----
- **Competência 3 (C3): Adaptação e melhoria contínua;**-----
- **Competência 4 (C4): Inovação e Qualidade;**-----
- **Competência 5 (C5): Otimização de recursos;**-----
- **Competência 6 (C6): Iniciativa e autonomia;**-----
- **Competência 7 (C7): Responsabilidade e compromisso com o serviço;**-----
- **Competência 8 (C8): Orientação para a segurança.**-----

---A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada 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. -----

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

---Nos termos previstos no artigo 9.º da referida portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = PC \times 70\% + AP \times 30\%$$

Ou

$$VF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

---Em que:

VF – Valoração Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

---Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 145-A/2009, de 30 de abril alterada e republicada pela Portaria nº. 12-A/2021 de 11 de janeiro.

---Caso continue a subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração nos fatores “Prova de conhecimentos” e/ou “Avaliação Curricular”, consoante os casos.

EXCLUSÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

---Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

---Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do júri,

(José Mário Agrelo Calha)

O 1.º vogal efetivo,

(Jacinta Isabel Cordeiro da Silva)

O 2.º vogal efetivo,

(Helena Maria Lopes Mendes Candeias Martinho)