ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O RECRUTAMENTO 1 ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇO DE AMBIENTE, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO.

-----Aos nove dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas 10h00 horas, reuniu, o júri, nomeado por deliberação do Executivo Municipal de 31 de janeiro de 2023, e por despacho do Sr. Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos de 24 de janeiro de 2023, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional – Serviço de Ambiente na Divisão de Obras e Ambiente, 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 Manuel Fernando Figueiredo Mourato, Encarregado Operacional, no Serviço de Ambiente, da Divisão de Obras e Ambiente.----------

-----Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, assim como proceder à elaboração da prova de avaliação a aplicar no presente procedimento, 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 que 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 e não tenham, por último, estado a desempenhar 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, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 100%.----------

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos - Prova oral, de natureza teórica. A prova 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, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, sendo efetuada por entidade especializada, e terá em conta o seguinte perfil de competências, constante na definição do perfil funcional considerado essencial 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 e será avaliada através das menções classificativas de apto e não apto, com caracter eliminatório e sem expressão na fórmula classificativa. ----------

1.3 Avaliação Curricular (AC) (70%) ----------

-----A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.----------

-----Assim, na Avaliação Curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: ----------

1.3.1 - Na habilitação académica (HA), onde é ponderada a escolaridade correspondente ao grau de complexidade funcional 1;----------

1.3.2 - A formação profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; ----------

1.3.3 - A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade da mesma;----------

1.3.4. – A avaliação de desempenho (AD) - relacionada com a avaliação de desempenho do último biénio.----------

1.3.1 Habilitações Académicas (HA) ----------

-----A habilitação académica ou profissional constitui um fator obrigatório do método de seleção "Avaliação Curricular". No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam a Escolaridade Obrigatória. Esta exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de Assistente Operacional.---

-----Neste sentido, a titularidade de habilitações académicas ou profissionais superiores, devem 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:----------

- Escolaridade Obrigatória – 18 valores----------
- Escolaridade superior à Escolaridade Obrigatória – 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 às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias para o posto de trabalho a preencher.----------

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

- Sem formação – 8 valores; ----------
- Até 6 horas – 9 a 11 valores; ----------
- Mais de 6 horas e menos de 12 horas – 12 a 14 valores; ----------
- Mais de 12 e menos de 24 horas – 15 a 16 valores; ----------
- Mais de 24 horas e menos de 35 horas – 17 a 19 valores; ----------
- Mais de 35 horas – 20 valores. ----------

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

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

1.3.3 Experiência Profissional (EP) ----------

-----Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto 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 contato orgânico-funcional com as referidas áreas.----------

-----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 da mesma.----------

-----Deste modo o júri deliberou o seguinte: ----------

- Sem experiência na área: 0 valores; ----------
- Experiência até 6 meses: 3 valores; ----------
- Experiência até 1 ano: 8 valores; ----------
- Experiência até 3 anos: 12 valores; ----------
- Experiência até 5 anos: 15 valores; ----------

- 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 neste fator até ao limite máximo de 20 valores.----------

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

1.3.4 Avaliação de desempenho. (AD) ----------

-----Relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 de forma a ser expressa numa escalam de 0 a 20 valores.----------

-----Para efeitos de classificação da avaliação de desempenho será apenas considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idôneo e que refira expressamente a avaliação, mediante a respetiva menção quantitativa.----------

-----Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do nº. 2 do artº. 20º. da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que será atribuído 10 valores. ----------

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 = HAx25%+FPx25%+EPx40%+ADx10%----------

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

1.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) (30%).----------

-----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:-

- **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 aplicação deste método de seleção, que será realizado por um técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil funcional 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 de 0 a 20 valores.----------

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL----------
--------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:----------

----------**VF = PC (100%) + AP (apto ou não apto)**----------
----------**ou** ----------
----------**VF= AC x 70% + EAC x 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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro----------
-----Mantendo-se a 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 comportem, 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, exceto na Avaliação Psicológica em que é avaliado através das menções de Apto e Não apto, 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,

(Manuel Fernando Figueiredo Mourato)