

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de 25 (vinte e cinco) Assistentes Operacionais para exercer funções na Divisão de Urbanismo, Obras Municipais e Serviços Urbanos – (Ref.ª D2)

---- Aos vinte e quatro dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e quatro, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento supra indicado, designado por deliberação do órgão executivo de 24 de maio de 2024, constituído pelos seguintes elementos: -----

---- Presidente: Cláudia Margarida Dias de Pina Mendes, Chefe da Divisão de Urbanismo, Obras Municipais e Serviços Urbanos; 1.º vogal: Tiago Miguel Freire Rodrigues, Dirigente Intermédio de 3.º grau da Divisão de Urbanismo, Obras Municipais e Serviços Urbanos, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal: Sandra Margarida Ferreira Carvalho, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos. -----

---- Aberta a reunião pela Presidente do Júri, e nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 30 de setembro, procedeu-se à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---- Após uma análise ponderada e atenta por parte dos elementos do júri, relativa à questão objeto da reunião, a Presidente do Júri colocou a votação a seguinte proposta: -----

----- **Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação** -----

---- Para os 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, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação: **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. -----

---- Em conformidade com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção anteriormente referidos podem ser afastados pelos candidatos que reúnam as condições acima descritas, através de declaração escrita, aplicando-se neste caso, os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos. -----

---- Para os restantes candidatos, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão os previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP: **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)**. -----

---- **A) 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. -----

---- A prova de conhecimento será oral e de natureza prática e realização individual, visando avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas do candidato necessárias ao exercício da função, tendo a duração de 45 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

---- **B) Avaliação Curricular (AC)** – 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 e a experiência profissional. -----

---- A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros: -----

- **Habilitação académica (HA):** onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: -----

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores. -----

- **Formação profissional (FP):** o fator formação profissional tem a seguinte pontuação: -----

- Nenhuma unidade de crédito – 8 valores; -----

- De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores; -----

- De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores; -----

- De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; -----

- De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores; -----

- Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. -----

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

Ações de formação	Unidades de crédito
1 a 2 dias	1

Handwritten signature and initials

3 a 4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

---- Para efeitos de cálculo do fator formação profissional apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. 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 7 horas e cada semana a 5 dias. -----

- **Experiência profissional (EP):** onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: -----

- Menos de um ano – 8 valores; -----
- Entre um e dois anos – 10 valores; -----
- Entre três e quatro anos – 12 valores; -----
- Entre cinco e seis anos – 14 valores; -----
- Entre sete e oito anos – 16 valores; -----
- Entre nove e dez anos – 18 valores; -----
- Mais de dez anos – 20 valores. -----

---- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem. -----

---- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 50\%, \text{ em que:}$$

- AC = Avaliação Curricular; -----
- HA = Habilitação Académica; -----
- FP = Formação Profissional; -----
- EP = Experiência Profissional; -----

---- **C) Avaliação Psicológica (AP)** – 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, nomeadamente: planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. É valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto. -----

---- **D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre a seguinte lista de competências: -----

- **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----

- **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -

- **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. -----

- **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

- **INOVAÇÃO E QUALIDADE:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço. -----

- **COMUNICAÇÃO:** Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. -----

- **COORDENAÇÃO:** Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos. -----

- **REPRESENTAÇÃO E COLABORAÇÃO INSTITUCIONAL:** Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional. -----

---- São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

---- Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, considerando o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior. -----

---- A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados é efetuada numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, de acordo com uma das seguintes fórmulas, conforme o grupo onde estejam integrados: -----

$$CF = AC \times 45\% + EAC \times 55\% \text{ ou } CF = PC \times 100\% + AP \text{ (Apto)}, \text{ em que:}$$

- CF = Classificação Final; -----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----
- AC = Avaliação Curricular; -----
- PC = Prova de Conhecimentos; -----
- AP = Avaliação Psicológica. -----

---- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade de classificação, atender-se-á à maior experiência profissional, adequada à função. -----

---- Discutida a proposta, a Presidente do Júri interpelou os dois vogais no sentido de os mesmos efetuarem a sua votação, tendo ambos concordado com a proposta apresentada. -----

---- De seguida, a Presidente do Júri manifestou, igualmente, o seu voto de concordância. -----

---- Em face do exposto, o júri deliberou, por unanimidade, aprovar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---- Todas as deliberações do júri acima mencionadas foram tomadas por unanimidade. -----

---- Nada mais havendo a tratar, a reunião foi dada por finda e encerrada, e procedeu-se à elaboração da presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do júri. -----

O Júri		
Presidente	1.º Vogal	2.º Vogal
		
(Cláudia Margarida Dias de Pina)	(Tiago Miguel Freire Rodrigues)	(Sandra Margarida Ferreira)

