

ATA N.º 1

OR
MAGento

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (ADMINISTRATIVO).

Aos dois dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, na sede da Junta de Freguesia de Odiáxere, o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pela Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa da Câmara Municipal de Lagos, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, que presidiu, e pelas Assistentes Técnicas, Ana Filipa Vidal Ramos e Lúcia Maria dos Santos Amores nomeado por deliberação da Junta de Freguesia em 24/02/2022, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte:

A – MÉTODOS DE SELEÇÃO

A1:

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo 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, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção serão valorados de 0 a 20 valores.

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.

Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por: componente específica - 5 questões (1 valor cada); componente geral: 20 questões de escolha múltipla (0,50 valores cada) e 2 questões de

OR TACANTO
Ferreira

desenvolvimento (1ª questão - 2 valores e 2ª questão - 3 valores), num total de 20 valores, de acordo com o seguinte programa:

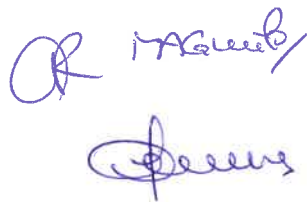
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na parte relativa a férias e faltas e exercício do poder disciplinar) – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 25/2017, de 30 de maio; 73/2017, de 16 de agosto; 49/2018, de 14 de agosto; 79/2019, de 02 de setembro e 2/2020, de 31 de março e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, (a conjugar com o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho; 120/2015, de 01 de setembro; 90/2019, de 04 de setembro, 93/2019, de 04 de setembro e 1/2022, de 03 de janeiro);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março; 69/2015, de 16 de julho; 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 28 de dezembro; 50/2018, de 16 de agosto e Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro;
- Código do Procedimento Administrativo – aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – aprovada em anexo à Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, retificada pelas Declarações n.ºs 46-B/2013, de 01 de novembro; 10/2016, de 25 de maio e 35-A/2018, de 12 de outubro e alterada pelas Leis n.ºs 82-D/2014, 31 de dezembro; 69/2015, de 16 de julho; 132/2015, de 04 de setembro; 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 28 de dezembro; 114/2017, de 29 de dezembro; 51/2018, de 16 de agosto; 71/2018, de 31 de dezembro; 2/2020, de 31 de março; 2/2020, de 31 de março e 66/2020, de 04 de novembro;
- Regime Simplificado do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovado pela Portaria nº 218/2016, de 9 de agosto.

b) Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Em todos os procedimentos concursais, a avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

- 1) Motivação para a função;

- 
- 2) Qualidade da experiência profissional;
 - 3) Capacidade de expressão e comunicação;
 - 4) Capacidade crítica;
 - 5) Relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{PC} \times 40\% + \text{AP} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%$$

A2:

Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria 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, encontrando-se em situação de valorização profissional, 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.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos a) e b), optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

a) Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

R MAGUIB
Jesens

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 50\% + AD \times 10\%$$

em que:

HA= habilitações académicas;

FP= formação profissional;

EP= experiência profissional;

AD= avaliação de desempenho.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 60h – 2,5 valores cada;

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a 1 ano – 1 valor

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 4 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores;

Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações 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:

Desempenho Inadequado — 8 valores;

AR MAGUIB
Deus

Desempenho Adequado — 14 valores;

Desempenho Relevante — 18 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Realização e orientação para os resultados;
- Organização e método de trabalho;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Trabalho de equipa e cooperação.

Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos:

- Detém um nível elevado da competência – 20 valores;
- Detém um nível bom da competência – 16 valores;
- Detém um nível suficiente da competência – 12 valores;
- Detém um nível reduzido da competência – 8 valores;
- Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto A1.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AC} \times 40\% + \text{EAC} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%$$

B – ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;

2.º Residência na área do concelho de Lagos;

3.º Menor idade.

E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata.

A Presidente do Júri:


(Maria Antonieta da Glória Santos Camilo)

A 1.ª Vogal Efetiva:


(Ana Filipa Vidal Ramos)

A 2.ª Vogal Efetiva:


(Lúcia Maria dos Santos Amores)