JUNTA DE FREGUESIA DE ODIÁXERE

(CONCELHO DE LAGOS)

ATA Nº 1

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 TRÊS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

Aos trinta dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e seis, na Sede da Junta de Freguesia, o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por deliberação da Senhora Presidente, proferido em vinte e quatro de janeiro de dois mil e vinte e seis, constituído pela Chefe de Divisão, em regime de substituição, da Câmara Municipal de Lagos, Ana Rita Escolástico da Silva Alves Pico, que presidiu, pela Assistente Técnica Lutícia Maria dos Santos Amores e pelo Assistente Operacional, José Inêz da Costa Martins, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, o programa da prova de conhecimentos, os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nessa conformidade, o júri deliberou, por votação nominal e por unanimidade, nos termos que a seguir se indicam:

A - MÉTODOS DE SELEÇÃO

A.1:

Serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Psicológica** e **Prova Prática de Conhecimentos** aos candidatos a seguir indicados:

- 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.

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

O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e competências comportamentais a avaliar são os que se encontrarem em uso na entidade que proceder à aplicação do método de seleção.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não tendo expressão na fórmula de ordenação final.

b) Prova prática de conhecimentos (PPC) - visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função.

Esta prova, de natureza prática, terá a duração de 1 hora e consistirá do seguinte:

- Preparação de materiais /ferramentas e acessórios;

Corte/remoção de ervas infestantes, com recurso a meios mecânicos (roçadora e enxada) e manuais; pintura e reparação de muro.

A prova será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

A = Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa;

B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

C = Regras de segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

A classificação resultará da média aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) = A + B + C + D

A.2:

Serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** aos candidatos a seguir indicados:

- 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 de seleção obrigatórios, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, optar pela realização dos métodos prova prática 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 será valorado de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

(AC) = (HA x 10%) + (FP x 30%) + (EP x 50%) + (AD x 10%)

Sendo:

HA = Habilitação académica

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, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 15 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 36 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 61 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de

experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

- Inferior a 1 ano - 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

4) Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) 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 critérios a seguir indicados:

- 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 n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

b) 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:

- Organização planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a segurança;
- Orientação para o serviço público.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

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

B - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Candidatos referidos no ponto A.1.:

OF = (AP: Apto/Não Apto); PPC x 100%

b) Candidatos mencionados no ponto A.2.:

OF = (AC x 40%) + (EAC x 60%)

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PPC = Prova Prática de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C - ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Os métodos de seleção são eliminatórios, 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 numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, 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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

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, _____
(Ana Rita Escolástico da Silva Alves Pico)

A 1.ª Vogal Efetiva, _____
(Lutícia Maria dos Santos Amores)

O 2.º Vogal Efetivo, _____
(José Inêz da Costa Martins)