- Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 1 posto de trabalho em regime de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Operacional -

ATA n.º 1

Aos 8 dias do mês de setembro, reuniu nas Instalações da Junta de Freguesia de Belver, sita Rua D. Nuno Alvares Pereira, n.º 41 B, 6040-024 Belver, Gavião, o Júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de 1 postos de trabalho em regime de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Operacional, aberto por deliberação da Junta de Freguesia, datada do dia 27 dezembro de 2024, constituído por:

Presidente do Júri – Duarte Ferreira - Técnico Superior do Município de Gavião;
Vogais Efetivos - Paula Martins – Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Belver, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Carlos Agostinho - Encarregado Geral Operacional do Município de Gavião;

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar ao procedimento, para ocupação do posto de trabalho acima indicado.

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade aprovar:

1. Métodos de seleção: nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:
   - **1.1.** Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para ocupação:
     - **1.1.1.** Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;
     - **1.1.2.** Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;
   - **1.2.** Para os restantes candidatos:
     - **1.2.1.** Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;
     - **1.2.2.** Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;
     - **1.2.3.** Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método complementar;

1.3. Os métodos de seleção indicados no ponto 1 poderão ser afastados pelos candidatos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

2. **Avaliação Curricular (AC):** Prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD).

   Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

   AC = HAx20% + FPx30% + EPx40% + ADx10%

   Sendo que:

   HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

   - Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – 15 valores;
   - Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores;

   FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

   - Sem participações em ações de formação – 8 valores;
   - Entre 0 e 150 horas de formação – 12 valores;
   - Entre 150 e 300 horas de formação – 14 valores;
   - Entre 300 e 600 horas de formação – 16 valores;
   - Entre 600 e 900 horas de formação – 18 valores;
   - Mais de 900 horas de formação ou pós-graduação relevante – 20 valores;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Sem experiência profissional - 10 valores;
- Até 2 ano de experiência – 12 valores;
- Até 4 anos de experiência - 14 valores;
- Até 6 anos de experiência – 16 valores;
- Até 8 anos de experiência – 18 valores;
- Superior a 10 anos de experiência – 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores, por analogia com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 Valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 Valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 Valores
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 Valores
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 Valores

3. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**: Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

   A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo, valorada de acordo com a seguinte fórmula:

   EAC = (A+B+C+D) / 4

   A) **ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;

   B) **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;

   C) **ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA:** Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança;

   D) **INTELIGÊNCIA EMOCIONAL:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

4. Prova de conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, revestirá a forma prática, de realização individual e numa só fase, de carater eliminatório, tendo a duração até 30 minutos, será adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carater eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores. Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função.

4.1. Não é permitida a consulta de qualquer documentação de suporte, nem a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

4.2. Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

b) Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual (Férias e Faltas - Artigos 237.º a 257.º).

5. **Avaliação psicológica (AP)**, prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, visa a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, através das menções classificativas de **Apto e Não Apto.**

6. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, em como cada uma das suas fases têm carater eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.

7. Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, sendo excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou tiver a classificação de não apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

8. A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria:

8.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

CF = 50%AC + 50%EAC

Em que:
CF = Classificação Final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

8.2. Para os restantes candidatos:

CF = 50%PC + AP (Apto/Não Apto) + 50%EAC

Em que:
CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

9. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

10. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

11. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

12. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

13. As comunicações e notificações a efetuar aos candidatos serão efetuadas, preferencialmente, através do endereço de correio eletrónico disponibilizado no formulário de candidatura.

14. Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri:

(Duarte Ferreira)

1.º Vogal Efetivo:

(Paula Martins)

2.º Vogal Efetivo:

(Carlos Agostinho)