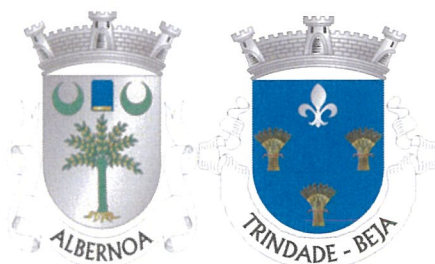


União de Freguesias de Albernoa e Trindade

8/10/2024



DEFINIÇÃO CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

ATA NÚMERO *UM* DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL COM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (SERVIÇOS DE APOIO INSTRUMENTAL) -----

Aos vinte e nove dias do mês de outubro do ano 2024, pelas 20 horas, nesta Sede da Junta de Freguesia de Albernoa e Trindade, adiante Junta de Freguesia, no edifício Sede da Freguesia, reuniram os elementos que constituem o júri do procedimento concursal comum, para recrutamento de 1 (um) posto de trabalho, na Carreira e Categoria de Assistente Operacional, por tempo indeterminado, aberto por deliberação da Junta de Freguesia de 29 de agosto de 2024-----

PRESENÇAS

Estiveram presentes para o efeito os seguintes elementos do júri: Presidente: Mariana Rosa Louro Casimiro Palma- Assistente Técnica e os Vogais Efetivos: Maria Rita Parreira Chora- Assistente Operacional (que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos) e Maria Amélia Assunção Penas- Assistente Técnica.-----

OS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 9º/2 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, **fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção**, para cada uma das partes em que são constituídas as provas, tendo dado início aos trabalhos: -----

I) Os métodos de seleção obrigatórios e os critérios a aplicar:

1) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no artigo 36º/2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e ou que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa) serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular, adiante (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências, adiante (EAC).-----

1.1 – Avaliação Curricular (AC)

A (AC) visa analisar e avaliar a qualificação dos candidatos, ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, os quais só são considerados pelo júri caso tenham interesse direto para o exercício das funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, e se encontrem devidamente concluídos e comprovados através de fotocópia simples.-----

A avaliação curricular será constituída pelos fatores: habilitações literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.-----

Esta será valorada de 0 a 20 valores, aplicando-se a seguinte fórmula:-----

$$AC = (HL \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular:-----

HL = *Habilitações Literárias*;-----

FP = *Formação Profissional*;-----

EP = *Experiência Profissional*;-----

AVD = *Avaliação de Desempenho*.-----

HL – Habilitação Literária: considerando-se a seguinte habilitação:

- Habilitação mínima exigida por lei – 17 valores -----
- 12º ano de escolaridade ou superior – 20 valores -----

FP – Formação Profissional: considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar. É atribuída uma valoração máxima de 20 valores, de acordo com as valorações que se seguem:-----

- Sem ações de formação – zero valores;-----
- Ações de formação com a duração inferior ou igual a 7 horas – 2 valores, por cada ação;-----
- Ações de formação com a duração superior a 7 horas – 3 valores por cada ação.-----

Quando a formação indicar a duração em dias, a cada dia corresponderão 7 horas.-----

EP – Experiência Profissional: considerando-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o mesmo grau de complexidade:-----

- Até três anos - 12 valores;-----
- Superior a três e até cinco anos – 15 valores;-----

- Superior a cinco e até oito anos – 17 valores;-----
- Superior a oito anos – 20 valores.-----

AD - Avaliação do Desempenho: Considerando-se a avaliação do desempenho relativamente aos últimos dois ciclos de avaliação (biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar:-----

Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar nº18/2009, de 04 de setembro.-----

A avaliação final atribuída será multiplicada por 4 de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Sem avaliação de Desempenho – 10 valores; -----

Quando a avaliação informada no currículo seja feita através de menção qualitativa (Excelente, Relevante, Adequado ou Inadequado), a pontuação a considerar será a pontuação mínima correspondente a essa menção: 5, 4, 2 e 1 respetivamente. -----

1.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre o perfil dos candidatos e relativamente aos comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

Serão escolhidas quatro competências, segundo a Lista de Competências de Assistente Operacional, Anexo à Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro e cada competência tem quatro questões.-----

Sobre cada competência serão colocadas aos candidatos quatro questões, todas elas com igual valoração.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato/a submetido/a à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido, assinalado através de ficha individual. -----

2) Aos restantes candidatos, com vínculo jurídico, que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, ou a exercer funções noutra carreira profissional, serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios, a Prova de Conhecimentos Escrita (PC) e a Avaliação Psicológica (AP). -----

2.1. Prova de Conhecimentos (PC)

A (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar. -----

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.-----

A prova de conhecimentos terá como objeto a seguinte legislação a saber:-----

- a) A Lei nº 35/2014, de 20/06, na versão atual – que aprovou a Lei Geral do trabalho em funções Públicas, adiante (LTFP);
- b) Código do trabalho;
- c) O Decreto-lei nº 4/2015 de 7 de janeiro, na versão atual - que aprovou o Código do Procedimento Administrativo;
- d) A Lei nº 75/2013 de 12 de setembro, na versão atual e que aprovou no seu anexo I o Regime Jurídico das autarquias locais e
- e) O Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de abril;

SGP
M
J

A prova de conhecimentos obedece à seguinte matriz: -----

	Parâmetros	Estrutura da prova	Cotações
Prova de conhecimentos	Conhecimentos técnicos/profissionais	10 perguntas de resposta curta, valorada c/1,50 val. cada	2 perguntas de resposta longa, valorada c/2,50 val. cada

A prova de conhecimentos será classificada de acordo com os seguintes critérios específicos: -----

Prova	A resposta para além do candidato fazer a sua interpretação da lei deve ainda mencionar a norma que a sustenta	Cada resposta não fundamentada sem o recurso à norma a aplicar será penalizada em 0,5 valores
--------------	--	---

É permitida a consulta durante a prova da legislação referida, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos saber da sua atualização. Não é permitido a consulta da bibliografia referida nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. -----

2.2- Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é composta por duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido

RG 2023
M

em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. Este fator será valorado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, de acordo com o artigo 21º/2 da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, nas fases intermédias dos métodos, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. -----

3 – Ordenação Final (OF) – a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, sem ser excluídos, resultará da avaliação obtida na prova de conhecimentos, dado que na Avaliação Psicológica a valoração a atribuir é qualitativa. -----

3.1 Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) O trabalhador contratado a termo resolutivo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado;

3.2 A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção;

b) Mais anos de experiência profissional na área para que se candidata;

c) Maior número de ações de formação na área para que se candidata.

4 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão do procedimento, bem como serão igualmente excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção (PC) ou Não Apto na (AP), não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se por isso fora da lista unitária de ordenação final. -----

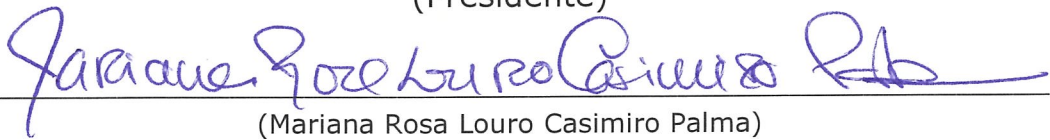
Foi a presente ata com todas as decisões constantes da mesma, ***aprovadas por unanimidade***, pelos membros do júri, presentes. -----

Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 21 horas e, para os devidos efeitos e para constar foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos efetivos do júri do procedimento. -----

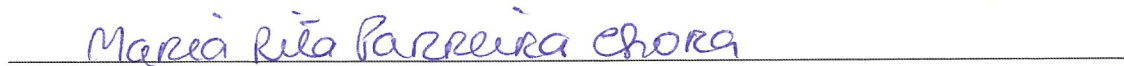
O Júri,

(Presidente)



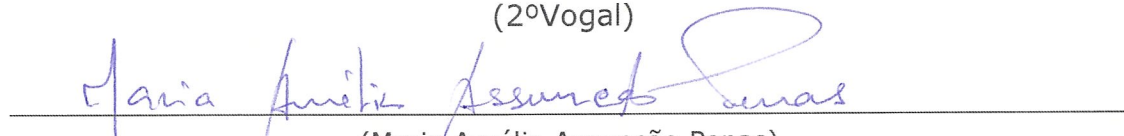
(Mariana Rosa Louro Casimiro Palma)

(1ºVogal)



(Maria Rita Parreira Chora)

(2ºVogal)



(Maria Amélia Assunção Penas)