

aj.
Lu
PP

Ata n.º 1 do júri
Reunião Prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de 1 posto de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de Assistente Técnico (na área de gestão do ambiente ou área equiparada)

Aos vinte e seis dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões da Divisão de Serviços Urbanos, compareceram a Técnica Superior, Isabel Cristina Silva Marinho, 1ª vogal efetiva, em substituição da Presidente do Júri impossibilitada de comparecer, a Técnica Superior, Sandra Isabel Siborro Neves, 2ª vogal efetiva e a Técnica Superior, Ana Rita Lopes Pardal, 1ª vogal suplente, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Avaliação Psicológica, da Entrevista de Avaliação de Competências e da Entrevista Profissional de Seleção, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As Provas de Conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Métodos Facultativos:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

III Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

1 - As provas serão constituídas por duas fases, ambas com carácter eliminatório, a saber:

Fase A - Provas de carácter prático, com a duração de vinte minutos com cinco minutos de tolerância, e consistirão na simulação de parte de uma das atividades constantes no Programa de Educação Ambiental 2021/2022 disponível em <https://www.cm-amadora.pt/educacao/educacao-ambiental/619-programa-de-educacao-ambiental-2021-2022.html>

Fase B - Provas escritas, com a duração de quarenta e cinco minutos, com quinze minutos de tolerância, não podendo ser consultada a documentação de suporte (a legislação poderá ser consultada, desde que não anotada).

2 - As provas serão elaboradas com base na seguinte legislação e documentação:

• **Legislação:**

- Lei nº 35/2014, de 20/06 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), Capítulo VII - Exercício do poder disciplinar (artigos 176º a 193º);

- Código Regulamentar do Município da Amadora, publicado em Diário da República, 2.ª série, Nº 131 – 11 de julho de 2016 - Títulos XXIII (Ecocentro da Amadora) e XXIV (Resíduos Urbanos), págs. 21 199 a 21 210, págs. 21 225 e 21 226 e pág. 21 230 ⁽¹⁾

A legislação indicada é a que se encontra publicada e/ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

• **Documentação:**

- "O valor da água", brochura editada pelo Grupo Águas de Portugal ⁽²⁾

- Sistema integrado de gestão de resíduos da Valorsul: Caderno de Sustentabilidade 2016, Cap. 2 - Ambiente ⁽³⁾

⁽¹⁾ Disponível em <http://www.cm-amadora.pt/municipio/regulamentos>

⁽²⁾ Disponível em <https://www.portaldaagua.pt/downloads>

⁽³⁾ Disponível em www.valorsul.pt/pt/seccao/a-valorsul/planos-e-relatorios

A classificação das provas de conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- Provas de conhecimentos = (Fase A x 0,65) + (Fase B x 0,35):

IV) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (H.A.):

- 12.º ano de escolaridade na área da gestão ambiental ou em área equiparada..... 20 valores

- 12.º ano de escolaridade ensino regular.....16 valores

B. Formação Profissional (F.P):

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem:

- 1- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:
- a) A cada dia de formação corresponderá 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia.
 - b) Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Por cada módulo de 25 horas	0,20 valores
-----------------------------	--------------

- 1- Frequência de estágios não curriculares:
- a) Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios na área a recrutar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;
 - b) Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
Até 6 meses	1 valor
= ou superior a 6 meses e até um ano	2 valores
Superior a um ano	3 valores

C. Experiência Profissional (E.P)

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração e natureza.

Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores/iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- * ≤ 1 ano 10 valores
- * > 1 ano ≤ 3 anos12 valores
- * > 3 anos ≤ 6 anos 14 valores
- * > 6 anos ≤ 10 anos 16 valores
- * > 10 anos ≤ 15 anos..... 18 valores
- * > 15 anos 20 valores

Natureza

- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional 20 valores
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional 14 valores

A classificação obtida na experiência profissional resultará da média aritmética das classificações atribuídas na duração e natureza.

2- Avaliação de desempenho (A.D)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores

(Nota do último biénio classificado) x 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A \times 0,1) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,6) + (A.D. \times 0,1)$$

Sendo:

A.C. = Avaliação Curricular
H.A. = Habilitação Académica
F.P. = Formação Profissional
E.P. = Experiência Profissional
A.D = Avaliação de Desempenho

V) Considerar, na Avaliação Psicológica, o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

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

Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:

- Cultura geral e experiência profissional
- Capacidade de expressão e fluência verbal
- Capacidade de relacionamento

av.
de
P

du

- Sentido Crítico

O conteúdo e avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativo de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VIII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas de Classificação Final:

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C \times 0,25) + (E.P.S \times 0,30)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P \times 0,25) + (E.P.S \times 0,30)$$

Sendo:

- C.F. = Classificação Final
- A.C. = Avaliação Curricular
- E.A.C = Entrevista de Avaliação de Competências
- E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção
- P.C. = Provas de Conhecimentos
- A.P = Avaliação Psicológica

Foi deliberado pelo júri por unanimidade, tendo em conta o número escasso de candidatos no procedimento concursal aberto anteriormente, de acordo com o n.º2 do art.º 34.º da LTFP, que apesar da habilitação solicitada ser o 12º ano de escolaridade na área de gestão do ambiente ou equiparada (curso técnico-profissional na área de gestão do ambiente ou equiparada), excecionalmente, serão admitidos candidatos que possuam o 12.º ano de escolaridade e detenham comprovadamente mais de 6 meses de experiência na área de gestão do ambiente e, ou, formação profissional nesta área num mínimo de 50 horas

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Residência no concelho da Amadora
- Menor idade

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.







