

Ata n.º 1 do júri

Reunião prévia

**Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado,
com vista à ocupação de um posto de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de
Assistente Técnico
(na área de apoio administrativo – expediente geral)**

Aos sete dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, compareceram a Técnica Superior, Paula Maria Baltazar Martins, 1.ª vogal efetiva, em substituição da presidente do júri impossibilitada de comparecer, a Técnica Superior, Helena Isabel Brandão Barbosa, 2.ª vogal efetiva e a Coordenadora Técnica, Cristina Maria Marques de Magalhães de Carvalho Mendes, 1.ª 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 a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

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 que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Entrevista profissional de seleção que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, 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.º 35/2014, 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 tinham 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:

As provas de conhecimentos revestirão a forma escrita e terão a duração de duas horas com trinta minutos de tolerância, podendo ser consultada a legislação em suporte papel, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

1 - As provas serão elaboradas com base no seguinte:

Legislação de suporte:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); (artigos 1 a 62);
- Lei n.º 35/2014, de 20.06 (que aprova a Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - Temas: garantias da imparcialidade/acumulação de funções; deveres gerais do trabalhador e entidade empregadora; férias, faltas e poder disciplinar; (artigos 19 a 24; artigos 70 a 78; artigos 126 a 143; artigos 176 a 239 e artigos 297 a 302);
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Temas: princípios gerais da atividade administrativa; garantias da imparcialidade; prazos; audiência dos interessados; (artigos 3 a 19; artigos 69 a 76; artigos 86 a 88; artigos 121 a 125);
- Regulamento Orgânico dos Serviços Municipais (versão do Despacho n.º 7607/2021 publicado na 2.ª Série n.º 148, de 02 de agosto), publicado no Boletim Municipal, Separata nº 32, de 06 de outubro de 2021.

(Compete aos candidatos verificarem as alterações e retificações ocorridas na legislação indicada)

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 20 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
-----------------------------	--------------

2 - 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	1,5 valores
Superior a um ano	2 valores

C. Experiência Profissional

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 a 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

* ≤ 3 anos	10 valores
* > 3 anos ≤ 10 anos	14 valores
* > 10 anos ≤ 15 anos	16 valores
* > 15 anos	20 valores

Natureza

- Funções de coordenação	20 valores
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional	14 valores
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional	10 valores

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

D. Avaliação de desempenho (A.D.)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa a um período de três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, a dividir pelo número de anos classificados, 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:

$$A.C. = (H.A \times 0,1) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,2)$$

Sendo:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a 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
- Participação na discussão dos problemas
- Sentido crítico
- Motivações e interesses

O conteúdo e a 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 classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 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

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

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:

- Menor idade
- Residência no concelho da Amadora

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

Paula Martins Helena Barbosa Cristina Cavalheiro