

Ata n.º 1/2023 | Procedimento Concursal Comum para a contratação de um assistente técnico (administrativo) em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado – Definição dos Critérios de Seleção -----

Aos 26 dias do mês de julho de 2023, no Edifício da Junta de freguesia da Gafanha da Nazaré e no Salão Nobre, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima referido, tendo em vista o cumprimento do disposto nas alíneas a) a c) do n.º 2 do art.º 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04, nomeadamente: decidir as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e respetiva grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

O júri, designado por despacho do Sr. Presidente da Freguesia da Gafanha da Nazaré de 18/07/2023, foi constituído pelo seu Presidente, Paulo Sérgio Teixeira Costa, Docente do Ensino Superior, e pelos Vogais Efetivos Carla Sofia Rodrigues Ferreira, Técnica Superior da Junta de Freguesia de Gafanha da Nazaré e Hugo Fernandes Marques, Coordenador Técnico da Junta de Freguesia de Gafanha da Nazaré. -----

Iniciados os trabalhos o júri deliberou o seguinte: -----

1. Métodos de Seleção a Utilizar, de acordo com os termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de competências (EA). Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

2. Aplicação e Valoração dos Métodos de Seleção: -----

Os resultados finais de cada método de seleção serão convertidos numa escala de 0 a 20 valores independentemente de, na valoração inicial de cada método, poderem ser utilizadas escalas diferentes, em função da sua especificidade. -----

O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos a concurso (prova prática de conhecimentos ou avaliação curricular, em função do método que lhes seja aplicável). -----

Os métodos de seleção, bem como as fases que os possam comportar, têm carácter eliminatório e determinam a exclusão dos candidatos que obtenham uma nota inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

3. Critérios a aplicar aos Métodos de Seleção: -----

a. Prova de Conhecimentos (PC): Este método visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos candidatos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, terá natureza teórica, assumindo a forma escrita e será realizada individualmente em suporte papel, com consulta apenas da legislação indicada. -----

A prova terá a duração máxima de 120 minutos e incidirá sobre os seguintes conhecimentos gerais e específicos: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, com as devidas alterações. -----
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-lei n.º 4/2015, de 07/01. -----
- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico, Lei n.º 75/2013, de 12/09. -----
- Transferência de competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, Lei n.º 50/2018, de 16/08, e Decreto-lei n.º 57/2019, de 30/04. -----

b. Avaliação Psicológica (AP): 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 preparação e aplicação deste método será efetuada por entidade especializada, que remeterá os resultados ao júri do procedimento. -----

Paula

Em cada fase intermédia, a avaliação psicológica é valorada com as menções de apto e não apto. Na última fase do método 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. -----

c. **Avaliação Curricular (AC):** A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, traduzindo-se na seguinte fórmula: $AC = 0,15HA + 0,15FP + 0,50EP + 0,20AD$, em que: HA= Habilitações académicas; FP= Formação Profissional; EP= Experiência Profissional; AD= Avaliação de Desempenho. -----

- **Habilitações Académicas (HA):** as habilitações académicas serão pontuadas de acordo com o seguinte: -----

Habilitações	Pontuação
Inferior ao 12º ano	10 valores
12º ano	12 valores
Habilitações superiores (desde que relevantes para o exercício das funções a que se candidata)	
Bacharelato	14 valores
Licenciatura	16 valores
Mestrado, Pós-Graduação ou Especialização	18 valores
Habilitações Superiores	20 valores

- **Formação Profissional (FP):** na avaliação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos, devidamente comprovadas e aferidas à data-limite para apresentação de candidaturas. ---- Aos candidatos que não possuam qualquer formação na área, ou com formação que não esteja documentada, o júri deliberou atribuir a nota de 0 valores. As restantes formações serão valoradas da seguinte forma: -----

Nr. de horas de formação	Pontuação
Até 35 horas (inclusive)	10 valores
De 36 horas até 90 horas (inclusive)	12 valores
De 91 horas até 150 horas (inclusive)	14 valores
Mais de 151 horas	16 valores

Outras ações de formação (congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, workshops) que se integrem na área profissional posta a concurso: 0,5 valores por cada, no máximo de 4 valores. -----

Para efeitos de valoração da formação profissional esclarece-se o seguinte: -----

- o O júri procederá à soma da totalidade das horas de ações de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha. -----
 - o Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de seis horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. ----
 - o Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de seis horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- **Experiência Profissional (EP):** na experiência profissional a nota será obtida a partir da análise da atividade profissional dos candidatos dentro da administração pública, nomeadamente o desempenho efetivo de funções na carreira e área postas a concurso, tendo em conta a sua diversidade e complexidade, a organização dos serviços, a atualização na área funcional e a adaptação e utilização de novas técnicas. -----

Assim, para os candidatos que comprovem devidamente o exercício efetivo das funções de Assistente Técnico, na área posta a concurso, o júri deliberou atribuir a seguinte classificação em função dos anos de serviço prestados naquela carreira: -----

Anos de experiência	Pontuação
< 3 anos	10 valores
4 a 6 anos	12 valores
7 a 9 anos	14 valores
10 a 15 anos	16 valores
> 15 anos	20 valores

- **Avaliação de Desempenho (AD):** este item terá em consideração a média das avaliações obtidas nos últimos três anos/ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP. -----

A expressão quantitativa das avaliações será convertida numa escala de 0 a 20 valores e traduzir-se-á nos seguintes níveis classificativos: -----

Média das últimas 3 avaliações (SIADAP)	Pontuação
Inferior a 2 valores	8 valores
≥ 2 e ≤ 3 valores	12 valores
> 3 e ≤ 3,5 valores	14 valores
> 3,5 e ≤ 4,5 valores	16 valores
> 4,5 e ≤ 4,9 valores	18 valores
5 valores	20 valores

Aos candidatos não avaliados em nenhum dos anos, por motivos que não lhes sejam imputáveis, será atribuído o nível classificativo de 10 valores. -----

Caso exista avaliação referente a apenas um ou dois ciclos avaliativos, será considerada a nota ou a média das notas apresentadas, convertidas nos respetivos níveis classificativos. -----

- d. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A entrevista de avaliação de competências visa aferir as qualificações e motivações profissionais dos candidatos, através de descrições comportamentais ocorridas em situações vivenciadas pelos próprios. -----

A entrevista será realizada por técnicos devidamente formados para o efeito e basear-se-á num guião, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, que permita aferir a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

A entrevista será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores. -----

4. **Classificação Final (CF):** A classificação final e conseqüente ordenamento dos candidatos resultará da média aritmética das classificações obtidas em cada método de seleção, traduzindo-se numa das seguintes fórmulas: -----

- Para os candidatos já integrados na carreira: $CF = 0,50AC + 0,50EAC$. -----

- Para os restantes candidatos: $CF = 0,50PC + 0,50AP$. -----

em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica. -----

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores. -----

Em caso de igualdade de classificação serão aplicados os critérios de desempate definidos no art.º 27.º do anexo da Portaria 125-A/2019, de 30/04. -----

Terminada a aplicação dos métodos de seleção será elaborada uma lista unitária de ordenação final, onde constam todos os candidatos aprovados, independentemente dos métodos de seleção que lhes tenham sido aplicados. -----

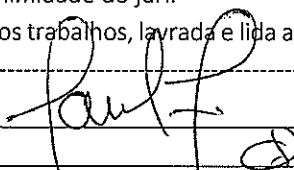
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade do júri. -----

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, lavrada e lida a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente _____

Vogal _____

Voga _____



(Paulo Costa)

(Carla Ferreira)

(Hugo Marques)



C

C