

Ata n.º 1 – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO

- 1.** Aos 15 dias do mês de março de 2023 reuniu o júri do concurso do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho do mapa de pessoal da Mexilhoeira Grande, aberto por despacho de 02 de março de 2023 com o seguinte Sara Cristina Aradas Duarte dos Santos na qualidade de presidente de júri, 1.º vogal efetivo, Márcia Filipa Nunes Duarte, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal efetivo Bruno Miguel Amores Inácio.
- 1.1.** A presente sessão teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção: “Avaliação Curricular” (AC)”, “Entrevista de Avaliação das Competências (E.A.C.)”, “Avaliação Psicológica (AP)”, “Prova de conhecimentos (P.C)”, e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final dos métodos a aplicar no presente concurso.
- 1.2.** O júri deliberou que a funcionária Sara Cristina Aradas Duarte dos Santos será a responsável pela direção do procedimento para garantir o controlo dos prazos, a tramitação ordenada e a simplificação e a publicidade do procedimento, conforme o estatuído no n.º 2 do artigo 61.º do Código do Procedimento Administrativo.
- 1.3.** Mais decidiu este júri que os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento de avaliação, sendo faseada a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas aos candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.
- 1.4.** Com o intuito de abranger toda a população e promover a igualdade de oportunidades, o júri decidiu aceitar as apresentações de candidatura em suporte de papel, para a morada da sede da Freguesia.

2 - Avaliação Curricular

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

A avaliação curricular (AC) visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso foi aberto, sendo obrigatoriamente ponderados os seguintes aspetos:

- **A habilitação académica de base (HAB)**, onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida;
- **A formação profissional (FP)**, em que são ponderadas as ações de formação dos últimos 5 anos, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do aviso de abertura;
- **A experiência profissional (EP)**, em que se pondera o desempenho efetivo de funções.
- **A avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

b) Fundamentação dos critérios de atribuição dos índices da fórmula de Avaliação Curricular

$$AC = \frac{3 \times (\text{HAB}) + 1 \times (\text{FP}) + 4 \times (\text{EP}) + 2 \times (\text{AD})}{10}$$

c) Ponderações e valorações

Assistente Operacional

Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade os seguintes critérios:

- **Habilitação académica de base (HAB)** O júri definiu por unanimidade, os seguintes graus e correspondentes valores:
 - Escolaridade obrigatória ou equiparação por experiência Profissional – 14 Valores;

- Licenciatura – 16 valores;
- Mestrado ou Superior – 20 valores.
- **Formação profissional (FP)** — o júri definiu por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos cinco anos:
 - Até 35 horas de formação – 12 valores;
 - De 36 horas a 50 horas de formação – 14 valores;
 - De 51 horas a 70 horas de formação – 16 valores,
 - Mais de 70 horas de formação – 20 valores.
- **Experiência profissional (EP)** — O fator experiência profissional (EP) considera a natureza e duração das funções exercidas.
 - Até 3 anos de experiência profissional na área – 10 valores;
 - De 4 a 9 anos de experiência profissional na área – 12 valores,
 - De 10 anos a 20 anos de experiência profissional na área – 16 valores,
 - De 21 a 30 anos de experiência profissional na área – 18 valores,
 - Mais de 30 anos de experiência profissional na área – 20 valores.
- **A avaliação de desempenho (AD):** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
 - Maior ou igual a 2 pontos e menor que 3 = 0 valores;
 - Maior ou igual a 3 pontos e menor que 4 = 14 valores;
 - Maior ou igual a 4 pontos e menor que 4,4 = 16 valores;
 - Maior ou igual a 4,5 = 20 valores.

d) Deliberações finais

Ficou decidido pelo júri que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas.

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção adotado, constará de fichas a elaborar para o efeito.

Para os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, decidiu o júri atribuir a classificação de 14 (quatorze) valores.

3 - Entrevista de Avaliação das Competências

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Este método visa analisar as competências necessárias para o desempenho de funções através de situações vivenciadas pelos candidatos em contextos similares.

Apoia-se num guião previamente elaborado constituído por um conjunto de questões que visam aferir a existência de competências previamente definidas.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Perante os postos de trabalho em provimento temos a considerar, quatro competências para cada categoria profissional.

Para Assistente Operacional

- Orientação para Resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- Orientação para a Segurança – capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.
- Relacionamento Interpessoal – Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

Ponderações

| Competências | Ponderação |
|---|------------|
| Realização e Orientação para Resultados | 25% |
| Orientação para a Segurança | 25% |

| | |
|-----------------------------|-----|
| Relacionamento Interpessoal | 25% |
| Iniciativa e autonomia | 25% |

b) Tabela Classificativa

| Classificação obtida | Nível |
|----------------------|--------------------------|
| 90% a 100% | Elevado (20 Valores) |
| 70% a 89% | Bom (16 Valores) |
| 50% a 69% | Suficiente (12 Valores) |
| 30% a 49% | Reduzido (8 Valores) |
| 0% a 29% | Insuficiente (4 Valores) |

c) De Entrevista de Avaliação de Competências

O júri decidiu que a entrevista de avaliação de competências vai ser realizada por um técnico de recursos humanos de entidade externa.

d) Ponderações e Valorações

A entrevista de avaliação de competências é avaliada 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.

4 - Avaliação Psicológica

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a **avaliação psicológica (AP)** 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;

b) Tabela Classificativa

| Classificação obtida | Nível |
|----------------------|-----------------------------|
| 47,5% a 100% | Apto (9,5 a 20 Valores) |
| 0% a 47,49% | Não Apto (0 a 9,49 Valores) |

c) Ponderações e valorações

Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade o seguinte critério:

- Em cada fase intermédia do método através das menções classificativas de apto e não apto.

d) Deliberações finais

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção, constará de fichas individuais que devem garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

5 - Provas de Conhecimentos

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas que os candidatos necessitam para o exercício de determinada função.

Para Assistente Operacional

A prova de conhecimentos será prática e realizada sob forma de uma simulação de tarefa a ser avaliada com parâmetros específicos. Terá a duração de trinta minutos para cada tarefa e incidirá o uso de equipamentos.

b) Ponderações e Valorações

Será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Deliberações finais

O júri deliberou que as provas serão aplicadas de forma coletiva a todos os candidatos.

6 - Sistema de classificação final

a) Classificação Geral:

$$CF = (PC \times 70 \%) + (EAC \times 30 \%)$$

b) Para todos candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem com relação jurídica de emprego público 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:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

7 - Critérios de desempate

a) 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:

- Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- Determina-se o valor em percentagem (valor absoluto) do segundo método utilizado;
- Subsistindo o empate, procede-se da seguinte forma:
 - i. Para os candidatos integrados no método da avaliação curricular: a preferência é dada em função da valoração nos critérios por esta ordem - “experiência profissional”, “habilitações literárias” e “formação profissional”;

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Os membros do Júri presentes

Sora Anadas Soutos
Margarida Duarte

Bruno Miguel Amores Inácio