



Ata n.º 1 – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 3 (TRÊS) POSTOS DE TRABALHO, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO.

1. Aos 30 dias do mês de outubro de 2023 reuniu o júri do concurso do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Paderne, aberto por despacho de 30 de outubro de 2023 com o seguinte júri: Ana Cristina Martins Marta Ramos na qualidade de presidente de júri, 1.º vogal efetivo – Ana Luísa Silva Canastra Neto, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2.º vogal efetivo – Ana Margarida Marques Gonçalves Coelho Arvela; 1.º vogal suplente – Ana Isabel Guerreiro Aleluia Silva.
 - 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) e “Entrevista de Avaliação das Competências” (E.A.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 Ana Luísa Silva Canastra Neto 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.
 - 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 aspectos:

- **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

Para candidatos detentores de vínculo:

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

Para candidatos não detentores de vínculo:

$$AC = \frac{3 \times (HAB) + 2 \times (FP) + 5 \times (EP)}{10}$$

c) Ponderações e valorações

Para 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 – 16 Valores;
 - Licenciatura – 18 valores;
 - Mestrado ou Superior – 20 valores.
- **Formação profissional (FP)** — o júri definiu por unanimidade, a seguinte valorização referente a horas de formação na área nos últimos cinco anos:
 - Até 35 horas de formação – 10 valores;
 - De 36 horas a 50 horas de formação – 12 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 – 14 valores,
 - De 21 a 30 anos de experiência profissional na área – 16 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 = 12 valores;
 - Maior ou igual a 4 pontos e menor que 4,4 = 16 valores;
 - Maior ou igual a 4,5 = 20 valores.

Para Assistente Técnico

Para a valorização 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:
 - 12º Ano – 12 Valores

- Licenciatura – 14 valores;
- Mestrado – 16 valores;
- Doutoramento – 20 valores.
- **Formação profissional (FP)** — o júri definiu por unanimidade, a seguinte valorização referente a horas de formação na área nos últimos três anos:
 - Até 35 horas de formação – 10 valores;
 - De 36 horas a 50 horas de formação – 12 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 1 ano de experiência profissional na área – 10 valores;
 - De 2 a 3 anos de experiência profissional na área – 12 valores,
 - De 4 anos a 10 anos de experiência profissional na área – 14 valores,
 - De 11 a 30 anos de experiência profissional na área – 16 valores,
 - Mais de 30 anos de experiência profissional na área – 20 valores.
- **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 = 12 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 selecção adoptado, 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 (catorze) 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 objectivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.
- Orientação para a Segurança – capacidade para compreender e integrar na sua actividade 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%

Para Assistente Técnico

- Adaptação e Melhoria contínua – Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.
- Otimização de Recursos – Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- 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
Adaptação e Melhoria Contínua	25%
Otimização de Recursos	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 uma 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 - Sistema de classificação final

a) Classificação Geral:

$$CF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5 - 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 no método seguinte;
- 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

A Presidente



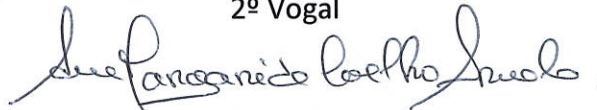
Ana Cristina Ramos

1º Vogal



Ana Luísa Neto

2º Vogal



Ana Margarida Arvela