



Cláudia

ATA NÚMERO UM (1)

Let
Pant

Aos vinte e dois do mês de junho do ano dois mil e vinte e três, reuniu no edifício dos Paços do Município o júri do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de sete trabalhadores da carreira/categoria de assistente operacional, para a ocupação de 7 (sete) postos de trabalho vagos e não ocupados, a afetar à Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Ação Social. Estiveram presentes: -----

Presidente: Cláudia Madalena Cravo Jorge, Técnica Superior da Câmara Municipal de Castelo Branco; -----

Vogais efetivos: Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior (jurista), da Câmara Municipal de Castelo Branco e Guiomar Santos Oliveira Afonso, Assistente Técnica da Câmara Municipal de Castelo Branco.-----

A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Assim, o Júri deliberou sobre o seguinte: -----

1 – Os métodos de seleção a utilizar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), sendo este último avaliado segundo a menção de Apto ou Não Apto. -----

2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de Avaliação Curricular e Prova de Conhecimentos, e através da aplicação da seguinte fórmula:-

$$OF = (60 \% AC) + (40 \% PC)$$

em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos (escrita)

3 - No que respeita à fixação dos critérios de avaliação e respetiva ponderação, deliberou o júri o seguinte: -----

Claudia

4 - Avaliação Curricular – visa avaliar a qualificação dos candidatos, mediante a ponderação dos elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

4.1 - A Avaliação Curricular será efetuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e da avaliação do desempenho relativa ao último período avaliativo (dois anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

4.2 - O resultado da avaliação do método é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final do método obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HL + FP + EP)/3$$

em que:

HL = Habilitações Literárias -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

4.3 - Habilitações Literárias:-----

- Habilitações literárias de grau exigido à candidatura ----- 18 valores-----

- Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ----- 20 valores-----

4.4 - Formação Profissional, desde que relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

- Sem ações de formação ----- 10 valores-----

- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- 1 valor-----

4.4.1 - Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos.-----

4.4.2 - Nos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.-----

4.4.3 - Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas.-----

4.4.4 - Só serão contabilizadas as ações de formação que se inserem na presente área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos.-----

4.4.5 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores.-----

4.5 - Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções:-----

- Sem experiência profissional----- 10 valores-----

- Até 5 anos ----- 14 valores-----

- De 5 a 10 anos ----- 18 valores-----

- Superior a 10 anos ----- 20 valores-----

5 - Prova de Conhecimentos – Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como as competências técnicas do candidato, incluindo o adequado conhecimento da Língua Portuguesa.

5.1 - Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma carácter eliminatório do procedimento, para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. -----

5.2 - A prova revestirá a forma escrita (em suporte papel), terá a duração de 1 hora e trinta minutos, será de realização individual e sob anonimato, com consulta da legislação não anotada, em formato papel, e incidirá sobre os temas vertidos nos seguintes diplomas legais:-----

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, que estabelece o regime jurídicos das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; -----

- Código do Procedimento Administrativo – (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro); -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação; -----

- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (na sua atual redação); -----

- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP): Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro. -----

5.3 - A prova constará de um questionário, com perguntas de resposta múltipla ou de desenvolvimento, sendo as respostas avaliadas segundo os seguintes critérios, a incidir sobre a cotação a atribuir a cada questão:-----

- 100% da cotação – Resposta certa ou correta, bem elaborada, precisa, clara, concisa e integralmente fundamentada, referindo as normas legais aplicáveis com indicação do artigo, número e alínea respetiva;-----

- 75% da cotação – Resposta bem elaborada, precisa, clara, concisa com fundamentação incompleta, nomeadamente pela não referência às normas legais aplicáveis;-----

- 50% da cotação – Resposta assente na transcrição integral do texto legal aplicável, suficientemente elaborada, com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta;-----

- Até 25% da cotação – Resposta com abordagem apenas indireta da questão ou, com apenas a indicação da norma legal aplicável;-----

- Sem pontuação – Resposta errada ou ausência de resposta.-----

5.4 – Não será admitida a consulta de legislação em suporte eletrónico.-----

6 - Avaliação Psicológica – Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelece um

*Cláudia
leite
Pank*

Cláudia

*de
dan*

prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação deste método será feita através da atribuição da classificativa de Apto ou Não Apto. -----

6.1 – A avaliação psicológica será realizada por entidade especializada contratada para o efeito. -

6.2 – Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados.-----

7 – Conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para os candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto 1. -----

8 – Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$OF = (60 \% AC) + (40 \% EAC)$$

em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

9 - Avaliação Curricular – visa avaliar a qualificação dos candidatos, mediante a ponderação dos elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

9.1 - A Avaliação Curricular será efetuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, e da avaliação do desempenho relativa ao último período avaliativo (dois anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

9.2 - O resultado da avaliação do método é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final do método obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação do Desempenho -----

9.3 - Habilitações Literárias:-----

- Habilitações literárias de grau exigido à candidatura ----- 18 valores---

- Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ----- 20 valores---

9.4 - Formação Profissional, desde que relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

- Sem ações de formação ----- 10 valores-----

- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- 1 valor-----

9.4.1 - Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos.-----

9.4.2 - Nos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.-----

9.4.3 - Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas.-----

9.4.4 - Só serão contabilizadas as ações de formação que se inserem na presente área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----

9.4.5 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores.-----

9.5 - Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções:-----

- Sem experiência profissional----- 10 valores-----

- Até 5 anos ----- 14 valores-----

- De 5 a 10 anos ----- 18 valores-----

- Superior a 10 anos ----- 20 valores-----

9.6 - Avaliação do Desempenho, em que se pondera a avaliação relativa ao último período ou biênio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que:-----

9.6.1 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:-

- Desempenho Inadequado (2 a 2,999 pontos)----- 8 valores-----

- Desempenho Adequado 3 a 3,999)----- 12 valores-----

- Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) ----- 16 valores-----

- Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos)----- 20 valores-----

9.6.2 - Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, serão atribuídos 10 valores nesta menção.

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

10.1 – A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas às questões do guião de entrevista, as quais serão classificadas de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as pontuações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

10.2 – Cada entrevista terá uma duração máxima de 60 minutos.-----

10.3 - A entrevista será realizada por técnico devidamente habilitado, com formação adequada. -

10.4 – A realização da entrevista terá por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, serão as seguintes:-----

a) Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;-----

b) Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; -----

c) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;-----

d) Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.-----

11 – Mais entendeu o Júri clarificar o seguinte:-----

11.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou a menção de Não Apto no método de Avaliação Psicológica, não se lhes aplicando, por isso, o(s) método(s) seguinte(s).-----

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

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que depois de aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri,

Cláudia Madalena Cravo Jorge

Vogais Efetivas,

Isabela Lopes

Guarino Santo de Azevedo Afonso