



Procedimento concursal, para preenchimento de 1 posto de trabalho, a termo resolutivo incerto na carreira e categoria de Assistente Técnico (Administrativa de Apoio Técnico) – Ref.ª AT/01/2024.

ATA NÚMERO UM

(Definição de critérios de Avaliação)

1 – Ao sétimo dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu o júri designado para o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, composto pelos seguintes elementos: Dra. Susana Paula Ribeiro Soares, na qualidade de presidente do júri, Dra. Suzana de Sousa e Silva e Dra. Susana Maria da Costa Pinto, como vogais efetivos.

2 – Os membros do júri procederam à análise do objeto do procedimento concursal e identificando os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, para proceder à parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências e sistema de valoração final de cada método (os quais constam do anexo que faz parte integrante desta ata).

3 – E nada mais havendo a deliberar, encerrou-se a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Maia, 07 de outubro de 2024

O Júri:

Presidente: _____ (Dra. Susana Soares)

1º Vogal efetivo: _____ (Dra. Suzana Silva)

2º Vogal efetivo: _____ (Dra. Susana Pinto)



Procedimento concursal, para preenchimento de 1 posto de trabalho, a termo resolutivo incerto na carreira e categoria de Assistente Técnico (Administrativa de Apoio Técnico) – Ref.ª AT/01/2024.

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO:

O posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício de funções na carreira e categoria de Assistente Técnico correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP; conjugado com as atividades e atribuições caracterizadas no Mapa de Pessoal para 2024 (Desempenho de funções de natureza administrativa, nomeadamente, arquivo, atendimento ao balcão, atendimento do telefone, registo e licenças de canídeos e gatídeos, efetuar registos no programa de cemitérios; Prestação de apoio e realização das atividades ao exercício das funções inerentes ao posto dos CTT, existente na Junta de Freguesia

REQUISITOS HABILITACIONAIS:

Exigência habilitacional de 12.º ano de Escolaridade.

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os candidatos detentores de habilitação académica obtida no estrangeiro, sob pena de exclusão, devem obrigatoriamente apresentar, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado artigo 17.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro:

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, e tipo de funções exercidas, e avaliação do desempenho, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Habilitações Académicas (HA):

Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 16 valores

Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 20 valores

Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas a partir de 01/01/2022, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Sem formação profissional = 0 valores;

Formação profissional ≤ 10 horas = 10 valores;

Formação profissional ≤ 30 horas = 12 valores;

Formação profissional ≤ 50 horas = 14 valores;

Formação profissional ≤ 70 horas = 16 valores;

Formação profissional ≤ 90 horas = 18 valores;

Formação profissional > 90 horas = 20 valores.



Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas, cada semana a 5 dias, e cada meio-dia o equivalente a 3h:30m.

Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional devidamente comprovada e refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas e com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, e resulta da ponderação da soma dos seguintes parâmetros:

EP1+EP2

Experiência Profissional 1 (EP1) – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em áreas relacionadas com a área do procedimento concursal, nas áreas de secretariado / administrativa, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração:

- Experiência profissional \leq 1 ano = 8 valores
- Experiência profissional \leq 2 anos = 12 valores
- Experiência profissional \leq 4 anos = 14 valores
- Experiência profissional $>$ 4 anos = 16 valores

Experiência Profissional 2 (EP2) – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções inerentes aos postos de CTT implementados nas Juntas de Freguesia ou em entidades equiparadas, até à data de abertura do referido procedimento:

- Sem experiência profissional = 0 valor
- Com Experiência profissional = 4 valores

Avaliação do Desempenho (AD): em que ponderar-se-á a avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado, não superior a 4 anos (posterior ao biénio 2019/2020), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, ponderado da seguinte forma:

- Mérito Excelente: 4 a 5 valores = 20 valores;
- Desempenho Relevante: 4 a 5 Valores = 15 Valores;
- Desempenho Adequado: 2 a 3,999 valores = 10 Valores;
- Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores = 5 valores.

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuída a nota de 10 valores.



A **avaliação curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

- AC = Avaliação curricular;
- HA = Habilitações académicas;
- FP = Formação profissional;
- EP = Experiência profissional;
- AD = Avaliação do desempenho.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Entrevista de avaliação das competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Entrevista de avaliação das competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- a) **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são distribuídas.
- b) **ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.
- c) **CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- d) **ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
- e) **TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.
- f) **OPTIMIZAÇÃO 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.

Cada competência e comportamento será avaliado de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma (1 valor por cada comportamento evidenciado; 0 valores por cada comportamento não evidenciado).

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da soma das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F)$$



A classificação a atribuir será expressa uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Igual ou superior a 18 evidências demonstradas – 20 Valores;
- Igual ou superior a 14 evidências demonstradas e inferior a 18 evidências demonstradas – 16 Valores;
- Igual ou superior a 10 evidências demonstradas e inferior a 14 evidências demonstradas - 12 Valores;
- Igual ou superior a 6 evidências demonstradas e inferior a 10 evidências demonstradas – 8 Valores;
- Inferior a 6 evidências demonstradas – 6 Valores.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.

Nos casos em que, após aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente:

- Maior tempo de experiência profissional comprovada, na área de atividade a recrutar;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Conhecimentos e Experiência", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "Realização e Orientação para resultados", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- Candidato com a melhor classificação no parâmetro "trabalho de Equipa e Cooperação", do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

Considerando o elevado número de candidaturas que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais e atendendo à celeridade de acordo o Despacho datado de 02 de outubro de 2024, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria, no pressuposto de existirem candidatos admitidos ao procedimento concursal em número igual ou superior a 20 candidatos, os **métodos de seleção serão aplicados de forma faseada**, ou seja, **será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento o 1.º método de seleção, estando a aplicação do segundo método de seleção, prevista apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos**, por ordem decrescente do resultado obtido no primeiro método de seleção (em caso de igualdade pontual serão selecionados todos os candidatos que obtenham a mesma nota que seja necessária para obter os 10 candidatos), respeitando as prioridades legais da situação jurídico-funcional.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.