

ACTA N.º 1
MÉTODOS DE SELEÇÃO

Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional (área de obras e serviços diversos)

Aos vinte e um dias do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Patrícia Alexandra Vala Carreira, Técnica Superior (Engenharia do Ambiente)), José Fernandes, Técnico Superior (Engenharia Civil) e Paula Cristina Batista Carvalho Chareca, Técnica Superior (Recursos Humanos), ambos vogais efetivos. O Júri por unanimidade, deliberou que :

Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são: os previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho:

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 valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela Atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), complementados com o método de seleção Avaliação Psicológica (AP).

Restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), complementados por uma Entrevista de Avaliação das Competências (EAC); Os métodos referidos para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita (no ponto 5 do formulário), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos;

A classificação final será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

Candidatos sem vínculo ou com vínculo sem identidade funcional: Of= 40% (PC) + 30% (AP) + 30% (EAC);

Candidatos com vínculo e identidade funcional: Of= 40% (AC) + 30% (EAC) + 30% (AP);

Sendo:

OF= Ordenação final; PC= Prova de conhecimentos; EAC= Entrevista de avaliação de competências; AC= Avaliação curricular; AP= Avaliação Psicológica.

Prova de conhecimentos (PC) - destinada a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

A prova prática de conhecimentos, implicará a realização de tarefas ligadas à função a desempenhar.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilidade académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

HA (Habilitação académica), onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: Habilidades académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; Habilidades académicas de grau superior à candidatura - 20 valores; Formação Profissional (FP)- O fator formação profissional (FP), tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito - 8 valores; De 1 a 6 unidades de crédito - 10 valores; De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores; De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores; De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores; Mais de 25 unidades de crédito - 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a seguinte tabela:

Ações de formação	Unidades de crédito
1 dia	1 crédito
3 dias	2 créditos
5 dias	3 créditos
>5 dias	4 créditos

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados, nos últimos 5 anos, adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma: Menos de um ano - 8 valores; Entre um ano e dois anos - 10 valores; Entre três e quatro anos - 12 valores; Entre cinco e seis anos - 14 valores; Entre sete e oito anos - 16 valores; Entre nove e dez anos - 18 valores; Mais de dez anos - 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

4,5 a 5 - Excelente - 20 valores; 4 a 4,4 - Relevante - 16 valores; 3 a 3,9 - Adequado - 12 valores; 1 a 1,9 - Inadequado - 8 valores;

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. -----

A avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: $AC = HA (20\%) + FP (25\%) + EP (45\%) + AD (10\%)$

Em que: AC= Avaliação Curricular; HA= Habilidade Académica; FP= Formação Profissional; EP= Experiência Profissional; AD= Avaliação de Desempenho.

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

Avaliação Psicológica (AP) - Que 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 ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Critérios de ordenação preferencial: a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. E, em situação não configurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

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

O Júri do procedimento concursal