

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Assistente Técnico – Serviço de Economia e Inovação

Ao décimo sétimo dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e um, pelas doze horas, reuniu por videoconferência, o júri do procedimento concursal comum, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Marta Cordeiro, na qualidade de Presidente; Pedro Nunes e Rute Oliveira, ambos na qualidade de vogais efetivos.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

PONTO I: Critérios, valoração e ponderação dos métodos de seleção a aplicar;

PONTO II: Critérios de desempate na ordenação final dos candidatos.

PONTO I:

Considerando:

- A alínea c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- Que o Júri tomou conhecimento da deliberação do Órgão Executivo, de dia 01 de fevereiro de 2021, acerca da abertura do procedimento concursal e caracterização do posto de trabalho em causa;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante LTFP), que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);



ALVALADE

Junta de Freguesia

- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- O artigo 6.º da Portaria, considera a possibilidade da realização de métodos de seleção complementares, tendo sido deliberação pelo Órgão Executivo a aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A aplicação da PC será efetuada nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º, articulada com a alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.

A prova será de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com vinte (20) questões de escolha múltipla e 5 (cinco) questões de verdadeiro/falso. A valoração de cada questão de escolha múltipla é de 0,80 e a valoração de cada questão de verdadeiro/falso é de 0,80. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em papel (não é permitida a consulta em formato digital), desde que desprovida de anotações/comentários. A prova versará sobre a seguinte legislação nas suas atuais redações:

- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- Medidas de Modernização Administrativa (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro);
- Reorganização Administrativa de Lisboa (Lei n.º 56/2012, de 08 de novembro);

- Regulamento geral dos Mercados Retalhistas de Lisboa - Publicado no Boletim Municipal n.º 1740 de 22 de julho de 1997 através da Deliberação n.º 62/AM/1997 (Deliberação n.º 386/CM/1997).
(https://informacoeseservicos.lisboa.pt/fileadmin/download_center/normativas/regulamentos/comercio/RGMercados_BM1740_Del62_AM_1997.pdf).

B) Avaliação Psicológica (AP): Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A aplicação da AP será efetuada nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria.

C) Avaliação Curricular (AC): Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo I).

C.1) Critérios de avaliação e ponderação:

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que

tenham sido avaliados pelo SIADAP. A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$.

C.1.1) Habilitações académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível.	0
Habilitação legalmente exigível.	16
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

C.1.2) Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas, nomeadamente formação em auditorias a Planos de HACCP, formação em Segurança e primeiros socorros, formação em Higiene, Segurança e Saúde no trabalho e formação em línguas estrangeiras. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2011. Nos certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata.	0
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 35 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 35 a 70 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 70 horas.	20

C.1.3) Experiência profissional (EP): considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente experiência na gestão e manutenção de equipamentos comerciais e mercados municipais e experiência na área de comunicação, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem experiência profissional	0
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

C.1.4) Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- 4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;
- 4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;
- 2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;
- 1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

E) Entrevista Profissional de Seleção EPS: este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, visando avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Avaliação da EPS efetua-se segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações atribuídas por cada elemento do júri referentes dos seguintes parâmetros de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o

exercício da função; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal.

Os parâmetros serão avaliados da seguinte forma:

Nível insuficiente— 4 valores;

Nível reduzido— 8 valores;

Nível suficiente – 12 valores;

Nível bom – 16 valores;

Nível elevado— 20 valores.

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a ficha de avaliação (Anexo II).

F) Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção:

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o compoem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

F.1) Para os candidatos que realizem os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$

F.2) Para os candidatos que realizem os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,30) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,30)$

PONTO II:

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios:



ALVALADE

Junta de Freguesia

1. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho, em Autarquias Locais;
2. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho;
3. Maior nível habilitacional comprovado;
4. Formação na área da informática.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de desempate.

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

Anexos:

I - Grelha de Avaliação Curricular;

II - Ficha de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção.

A Presidente

O Vogal

A Vogal

ANEXO I da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Grelha de Avaliação Curricular

Código do Candidato	Nome do Candidato	Habilitações académicas (HA)		Experiência profissional (EP)		Formação profissional (FP)			Classificação final
		Nível	Pontuação	Descrição	Pontuação	Descrição	Horas	Pontuação	
									0,00
									0,00
									0,00
									0,00
									0,00
									0,00

O Júri

ANEXO II da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato:					
Data:	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		<i>Presidente:</i>	<i>Vogal:</i>	<i>Vogal:</i>	
Conhecimentos específicos, formação e experiência					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Motivação e orientação para o exercício da função					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Atitude, responsabilidade e compromisso					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Capacidade de comunicação					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Competência de relacionamento interpessoal					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				

Classificação Final de cada parâmetro	
Competência	Classificação Final
Conhecimentos específicos, formação e experiência	
Motivação e orientação para o exercício da função	
Atitude, responsabilidade e compromisso	
Capacidade de comunicação	
Competência de relacionamento interpessoal	
Total	

Classificação Final	
----------------------------	--

O Júri
