

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior/ Técnico Superior – Higiene Urbana.

Ao décimo sétimo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte pelas dez horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento concursal comum, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Júlio Flôr, na qualidade de Presidente; Sara Magalhães e Joana Vilela, ambas 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: Métodos de Seleção – critérios e ponderação;

PONTO II: Critérios de desempate.

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, 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;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- 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 académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada 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, da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.

A prova de conhecimentos é de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, composta por 20 questões de escolha múltipla com a valoração de um valor para cada questão. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos. É permitida aos candidatos a consulta de legislação (em papel), desde que desprovida de anotações/comentários.

A.1) A prova versará sobre as seguintes matérias e legislação (nas suas redações atuais):

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Medidas de Modernização Administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- Reorganização Administrativa de Lisboa - Lei n.º 56/2012, de 08 de novembro;

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 26/2013 de 11 de abril, que regula as atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos para uso profissional e de adjuvantes de produtos fitofarmacêuticos e define os procedimentos de monitorização à utilização dos produtos fitofarmacêuticos, que transpõe a Diretiva n.º 2009/128/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro de 2009, que estabelece um quadro de ação a nível comunitário para uma utilização sustentável dos pesticidas.
- Regulamento Geral de Ruído - Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro;
- Lei da Água - Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro;
- Regime Geral de Gestão de Resíduos - Decreto-Lei n.º 178/2006, de 5 de setembro;
- Regulamento de gestão de resíduos, limpeza e higiene urbana de Lisboa, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 251, de 31 de dezembro de 2019;
- NP EN ISO 9001:2015 Sistemas de gestão da qualidade – requisitos.

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 alínea a) 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 articulada com a alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e o 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.

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:

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.	12
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 comprovados. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2010 e para todos os 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
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 70 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 70 a 140 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 140 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, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
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. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. Caso o

candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores. A conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: $AD = \text{Avaliação do Desempenho} \times 4$.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$$

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular.

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 de competências 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: Visa 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, conforme o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. Este método será valorado 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. A classificação final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação:

Conhecimentos específicos, formação e experiência

Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;

Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;

Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;

Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;

Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;

Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;

Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;

Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;

Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;

Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;

Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;

Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;

Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;

Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;

Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;

Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores;

Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;

Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;

Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;

Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;

Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

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

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



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: $CF = (PC \times 0,40) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$

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: $CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$

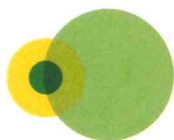
PONTO II:

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 artigo 27.º da Portaria. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Será considerado o maior número de anos de experiência nas funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho;
- b) Subsistindo o empate, o maior número horas de formação nas funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho.

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.

O Presidente



ALVALADE

Junta de Freguesia

A Vogal

A Vogal