

Júri do Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes, e constituição de reserva de recrutamento interna para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias.

Ata nº1

Aos dez dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do concurso, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único – Definição da metodologia a implementar para a seleção de candidatos para concurso para assistentes operacionais.

Na presença de todos os elementos da comissão, e tendo assumido a função de secretária a 1ª vogal da mesma, Diana Carla Faustino Santos e 2ª vogal, Sandra Catarina Valente Pereira, o presidente deu início aos trabalhos, sublinhando a urgência da contratação, pelo que apresentou uma proposta de aplicação da Avaliação Curricular para o concurso a ser aberto.

Analisada a proposta e efetuados os ajustes que em consenso foram entendidos por necessários, o júri definiu que a avaliação das candidaturas far-se-á através da seguinte fórmula para ponderação da avaliação curricular:

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

O júri aprovou também os seguintes parâmetros de avaliação e respetiva pontuação:

1. A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (**HA**), considerando-se a titularidade das habilitações literárias ou das qualificações profissionais legalmente exigidas para o recrutamento de trabalhadores na carreira em que se inserem.

Habilitação	Pontuação
12º Ano de escolaridade ou superior.	20
11º Ano de escolaridade.	18
10º Ano de escolaridade	16
Escolaridade obrigatória inferior ao 10º Ano de escolaridade.	10

2. A formação profissional (**FP**), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento

profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Formação	Pontuação
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com mais de 60 horas.	20
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas.	18
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com mais de 60 horas.	14
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas.	12
Sem formação.	10

3. A experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

Experiência Profissional	Pontuação
Com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.	20
Com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.	18
Com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.	16
Sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.	12
Sem experiência profissional.	10

4. Avaliação de desempenho (AD)– relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos:

$$AD: 4 ((A+B+C)/3)$$

Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho ou em que a mesma não tenha sido em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão valorados com 10 valores.

Fatores de não admissão – não serão admitidos a concurso os candidatos que:

1. não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP;
2. sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março;
3. tenham cessado o vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções;
4. não detenham titularidade de habilitação mínima exigida ou de experiência profissional comprovada que a substitua;
5. prestem falsas declarações.

6. - Métodos de seleção

– Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.

– Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

– Prova de conhecimentos (**PC**) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 8 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

- 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no n.º 8 do presente Aviso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, 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 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 obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

– Entrevista Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

– Nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/89, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

– 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. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

Fatores de desempate

Em situação de empate, os candidatos serão ordenados de acordo com os critérios de desempate constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009. Subsistindo o empate, serão aplicados os seguintes critérios:

1º - Nº de dias efetivos de experiência profissional no exercício de funções inerentes à carreira, para a qual se candidata;

2º - Nº de dias efetivos de experiência profissional.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, tendo sido redigida e aprovada a presente ata, a qual é assinada por todos os membros do júri.

Murtosa, 10 de janeiro de 2022.

O Presidente: 

A 1ª vogal: 

A 2ª vogal: 