

ATA N.º 1

Procedimento Concursal Comum para contratação na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de (um) posto de trabalho da carreira / categoria de Técnico Superior - Aviso n.º7945/2023, publicado no Diário da República, 2ª série, de 18 de abril de 2023

Aos dezoito dias de abril de dois mil e vinte e três, pelas 16h30m, nas instalações da sede da União de Freguesias de Quéluz e Belas reuniu o Júri do respetivo procedimento concursal, constituído por:

Presidente do júri – Cristina de Fátima Maia Bugalho, Técnica Superior;
Vogais efetivos – Carla Susana Duarte Frade; Técnica Superior e Ângela Maria Maceta Santos, Técnica Superior;
Vogais suplentes – Catarina Isabel Ferreira Fachadas Andrade, Assistente Técnica e Elisabete Maria Cunha Fabião Santos, Assistente Técnica.

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo.

Esta reunião tem como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final. Assim, o Júri deliberou por unanimidade, relativamente aos **métodos de seleção a aplicar**:

Candidatos com vínculo:

• **Avaliação Curricular (AC)** – Ponderação 70%

- Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência e percurso profissional, e tipo de funções exercidas, assim como a relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, que se traduzirá na seguinte fórmula:

Candidatos com vínculo de emprego público: $AC = (HL+FP+EP+AD) /4$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HL – Habilitações Literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho;

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida, serão estabelecidos os seguintes critérios de avaliação:

-Habilitações Literárias (HL) - Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Licenciatura) - 18 Valores – (Mestrado) - 20 valores

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida, serão estabelecidos os seguintes critérios de avaliação:

Formação Profissional (FP) – Será considerada a formação profissional certificada que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho. São consideradas apenas aquelas cujos certificados ou diplomas indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. 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 seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem formação relacionada com o posto de trabalho - 0 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 40 horas - 10 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 80 horas - 12 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 horas e 120 horas - 14 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 121 e 160 – 16 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 161 horas - 18 Valores

Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

-Experiência Profissional (EP) - Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto. Será considerado o tempo de serviço devidamente comprovado, qualquer que seja a modalidade de vínculo, público ou privado, de acordo com a seguinte pontuação, até ao limite máximo de 20 valores:

Sem experiência profissional ou igual a 1 ano - 10 Valores

Mais de 1 ano e até 4 anos - 12 Valores

Mais de 4 anos e até 7 anos - 14 Valores

Mais de 7 anos e até 10 anos - 16 Valores

Mais de 10 anos e até 14 anos - 18 Valores

Mais de 14 Anos - 20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

-**Avaliação de Desempenho (AD)** - será considerada a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela, não sendo valoradas menções inferiores:

Excelente - 20 Valores

Relevante - 16 Valores

Adequado - 14 Valores

Sem avaliação - 10 valores

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Ponderação 30%

- Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação final a atribuir será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

(A) Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

(B) Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

(C) Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

(D) Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

(E) Coordenação: Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.

(F) Adaptação e melhoria contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

A avaliação final da entrevista de avaliação de competências resultará de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15A + 20B + 20C + 20D + 10E + 15F) / 100$$

Ao abrigo do disposto no artigo 21º da portaria, todos os métodos de seleção os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos candidatos que tenham valorização inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, assim como um juízo de não apto na avaliação psicológica, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Candidatos sem vínculo ou Candidatos que sendo detentores de vínculo optem por afastar os métodos de seleção aplicados a trabalhadores com relação jurídica (conforme o disposto no nº3 do art.36 da LTFP):

• **Prova de conhecimentos (PC) – 70%**

- Visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método será realizado individualmente e é composto por um conjunto de questões de escolha múltipla e de desenvolvimento sem consulta da bibliografia/legislação indicadas, podendo ter a duração máxima de 90 minutos. A prova será avaliada numa escala de 0 a 20 valores às centésimas.

Bibliografia

Biografia/ Legislação comum:

Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
Portaria n.º 359/2013, de 13 dezembro.

Biografia/Legislação específica:

Brito, C. & Lencastre P. (2014) - Novos Horizontes do Marketing – Publicações Dom Quixote.
Dionísio, P. & Rodrigues V. (2021) – Mercator- O Marketing na Era digital, 18.ª edição – Publicações Dom Quixote.

• **Avaliação Psicológica (AP)**

– Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. A avaliação psicológica será expressa através das menções classificativas de Apto e Não apto, não sendo aplicada na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Importa ressaltar que apesar de não ser aplicada da fórmula de cálculo, se o candidato for considerado Não apto, será imediatamente excluído e não passando para o método de seleção seguinte.

• **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação 30%**

- Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação final a atribuir será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

- (A) **Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- (B) **Planeamento e Organização:** visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- (C) **Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- (D) **Comunicação:** visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- (E) **Coordenação:** Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.
- (F) **Adaptação e melhoria contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.

A avaliação final da entrevista de avaliação de competências resultará de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15A + 20B + 20C + 20D + 10E + 15F) / 100$$

Ao abrigo do disposto no artigo 21º da portaria, todos os métodos de seleção os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos candidatos que tenham valorização inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, assim como um júri de não apto na avaliação psicológica bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

A valorização final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Sendo: VF – Verificação Final = AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

$$VF = (70PC + AP + EAC) / 100$$

Sendo: VF – Verificação Final = PC – Prova de conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

No seguimento das deliberações tomadas, o Júri deliberou elaborar o aviso de abertura do procedimento concursal, encontrando-se em anexo à presente ata e dela fazendo parte integrante (Anexo I).

Deliberou-se que, no que se refere à realização da prova/método de avaliação psicológica nos procedimentos concursais da Junta de Freguesia de Queluz e Belas, as mesmas serão realizadas em todos os procedimentos pelas Técnicas Superiores que fazem parte do quadro de pessoal da União de Freguesias, com habilitação académica e formação adequada. De forma a garantir o consequente cumprimento da lei, no que se refere à transparência nos recrutamentos e prossecução dos princípios da legalidade, da segurança e estabilidade profissional dos trabalhadores.

Foi ainda deliberado que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas através do e-mail disponibilizados pelos próprios/as no ato da formalização da candidatura.

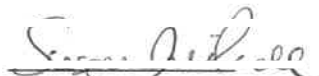
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do Júri. -----

Presidente do Júri



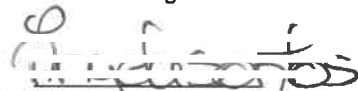
Cristina Bugalho

1º Vogal



Susana Frade

2º Vogal



Ângela Santos