CÂMARA MUNICIPAL
AVEIRO

Procedimento concursal comum para ocupação de 4 postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

ATA N.º 1

Aos nove dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e quatro, no edifício do Centro de Congressos de Aveiro, reuniu o Júri nomeado por despacho de 08/07/2024, constituído por Celeste Maria Condessa Ferreira Madaíl, Chefe da Divisão de Educação e Desporto, como Presidente, Maria Manuela Mota Lameira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, e Darlene de Fátima Luís Ávila, Técnica Superior, como vogais.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos, conforme previsto nos pontos 14. e 17. do aviso de abertura do procedimento:
- Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
- Definição dos critérios de desempate.

Assim, de acordo com o definido no aviso de abertura, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Nos termos do art.º 36º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), os métodos de seleção obrigatórios são a **Prova de Conhecimentos** (PC) e a **Avaliação Psicológica** (AP).
De acordo ainda com o n.º 4 do art.º 36.º da citada Lei, conjugado com o n.º 2, do art.º 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) como método de seleção facultativo e que complementará os restantes métodos.
No recrutamento de 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 requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são a **Avaliação Curricular** (AC) e a **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC), se os candidatos não os afastarem mediante declaração escrita no formulário de candidatura (devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos).
A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata, da qual faz parte integrante (Anexo I — Perfil de Competências).
O primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento.

Nestes termos, o Júri deliberou ainda, por unanimidade, que:
2. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

a) Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular — 70%
b) Avaliação Psicológica – Apto ou Não Apto
c) Entrevista de Avaliação de Competências – 30%

3. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um deles, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

4. Os parâmetros, ponderações e sistema de valoração dos métodos de seleção são os seguintes:
4.1 Prova de Conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 70%.
A prova de conhecimentos irá assumir a forma escrita, com consulta de legislação, de realização individual e será efetuada em suporte papel, com a duração de 90 minutos, acrescidos de 30 minutos de tolerância, versando sobre as matérias e legislação indicadas no aviso de abertura. A prova será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.
4.2 Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 70%.
A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (20%) HA + (20%) FP + (50%) EP + (10%) AD

Os fatores a serem avaliados são os seguintes:
A Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico (nível habilitacional);
A Formação Profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
A Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
A Avaliação do Desempenho (AD), relativa aos dois últimos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar.
As ponderações dos fatores HA, FP, EP e AD, traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um por considerar que esta ponderação é a que melhor permite a avaliação curricular dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto, tendo cada fator a classificação máxima de 20 valores.

4.2.1 Habilitação Académica

4.ª Classe:	14 valores
6.º ano de escolaridade:	16 valores
9.º ano de escolaridade:	18 valores
12.º ano de escolaridade:	20 valores

4.2.2 Formação Profissional

Apenas serão consideradas ações ou cursos de formação devidamente certificados ou comprovados, efetuados nos últimos cinco anos, e no decurso do exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho e que estejam relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto:

Sem ações de formação	5 valores
Por cada ação de duração até 25 horas	acresce 0,50 valores
Por cada ação de duração entre 26 e 35 horas	acresce 0,75 valores
Por cada ação de duração superior a 35 horas	acresce 1,00 valor
Curso de Técnico(a) de Ação Educativa	acresce 5 valores

Serão ainda valoradas as participações em congressos, seminários, colóquios, simpósios, conferências, *workshops* que se integrem na área, frequentadas nos últimos cinco anos, no decurso do exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho e relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, atribuindo-se uma pontuação de 0,2 valores por cada, até ao máximo de 2 valores.
Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de sete horas por cada dia de formação, bem como cada semana equivale a cinco dias, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.
Nas ações de formação em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de sete horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.
O fator formação profissional será valorado até ao máximo de 20 valores.

4.2.3 Experiência Profissional
Neste fator pretende-se determinar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, avaliando o tempo de contacto orgânico-funcional com a área do posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

Até 2 anos	10 valores
> 2 anos < 4 anos	12 valores
> 4 anos a < 6 anos	14 valores
> 6 anos a < 8 anos	16 valores
> 8 anos a < 10 anos	18 valores
> 10 anos	20 valores

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelo serviço ou órgão onde o candidato exerce/exerceu funções.

4.2.4 Avaliação do Desempenho
Neste fator é considerada a menção quantitativa obtida no SIADAP 3 – Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores relativa aos dois últimos períodos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar. O valor será obtido por média simples e convertido numa escala de 0 a 20 valores.
No caso de o candidato não ter avaliação do desempenho por causa não imputável ao próprio, será atribuída a valoração de 10 valores.

4.3 Avaliação Psicológica - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no aviso de abertura, no ponto 7 (Orientação para o Serviço Público, Trabalho de Equipa e Cooperação, Adaptação e Melhoria Contínua, Otimização de Recursos e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço). Será valorada pelas menções classificativas de Apto e Não Apto.

4.4 Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será classificada numa escala de 0 a 20 valores. Considerando o perfil de competências pretendido para o posto de trabalho, definido no ponto 7. do aviso de abertura, as competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências em Anexo I e a Classificação Final deste método de seleção resulta da média aritmética simples das competências em análise, apresentada na "Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências" que se encontra em Anexo II.

5. Valoração e classificação final - nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria 233/2022, de 09/09, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC ou AC (70%) + AP (Apto ou Não Apto) + EAC (30%)

Em que:
CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de desempate a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria.
Subsistindo a igualdade, o desempate será efetuado pela seguinte ordem:
1- Candidato que se encontre a exercer funções em posto de trabalho idêntico;
2- Candidato com mais tempo de experiência nas funções a concurso, ou similares;
3- Candidato com melhor nota final no ensino secundário.
E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do Júri que nela participaram.

(Celeste Maria Condessa Ferreira Madaíl)

(Maria Manuela Mota Lameira)

(Darlene de Fátima Luís Ávila)

ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Orientação para o Serviço Público Concretiza com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	**Adaptação e Melhoria Contínua** Ajusta-se a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	**Trabalho de Equipa e Cooperação** Integra-se em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa	**Otimização de Recursos** Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade	**Responsabilidade e Compromisso com o Serviço** Reconhece o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável
Procura atingir os resultados desejados Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades É persistente na resolução dos problemas e dificuldades	Manifesta interesse em aprender e atualizar-se Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização	Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho	Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas Responde com prontidão e com disponibilidade É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo

ANEXO II – GRELHA CLASSIFICATIVA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Data da entrevista:

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Júri			
	Entrevistador 1	Entrevistador 2	Entrevistador 3	Final
Orientação para o Serviço Público (OSP)				
Adaptação e Melhoria Contínua (AMC)				
Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC)				
Otimização de Recursos (OR)				
Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS)				
	Valoração Final da Entrevista			

Nome do Candidato:

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das cinco competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OSP+AMC+TEC+OR+RCS}{5}$$

(Local)

Os Entrevistadores,

_____

_____

_____