



FREGUESIA DE ALJEZUR
CONCELHO DE ALJEZUR

DEFINIÇÃO CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

ATA NÚMERO *UM* DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO COM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (SERVIÇOS DE APOIO INSTRUMENTAL) -----

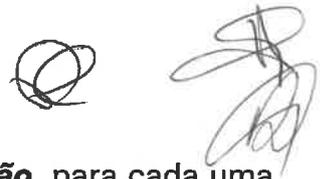
Aos 08 dias do mês de novembro do ano 2024, pelas 10 horas, nesta Sede da Junta de Freguesia de Aljezur, adiante Junta de Freguesia, no edifício Sede da Freguesia, reuniram os elementos que constituem o júri do procedimento concursal comum, para recrutamento de 1 (um) posto de trabalho, na Carreira e Categoria de Assistente Técnico, por tempo indeterminado, aberto por deliberação da Junta de Freguesia de 01 de agosto de 2024.-----

PRESENÇAS

Estiveram presentes para o efeito os seguintes elementos do júri: Presidente – Andreia Filipa da Silva Tristão, Assistente Técnica do Município de Aljezur e os Vogais Efetivos: Paulo Alexandre dos Reis Pacheco, Coordenador Técnico do Município de Aljezur (que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos) e Anabela de Brito Fernandes Correia, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Aljezur. -----

OS MÉTODOS DE SELEÇÃO

A fim de dar cumprimento ao disposto no artigo 9º/2 da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, ***fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha***



classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, para cada uma das partes em que são constituídas as provas, tendo dado início aos trabalhos: -----

l) Os métodos de seleção obrigatórios e os critérios a aplicar: -----

1) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no artigo 36º/2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e ou que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa) serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular, adiante (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências, adiante (EAC).-----

1.1 – Avaliação Curricular (AC)

A (AC) visa analisar e avaliar a qualificação dos candidatos, ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, os quais só são considerados pelo júri caso tenham interesse direto para o exercício das funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, e se encontrem devidamente concluídos e comprovados através de fotocópia simples.-----

A avaliação curricular será constituída pelos fatores: habilitações literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.-----

Esta será valorada de 0 a 20 valores, aplicando-se a seguinte fórmula:-----

$AC = (HL \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$ -----

Sendo que:-----

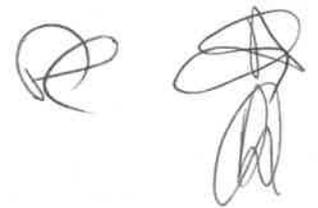
AC = Avaliação Curricular:-----

HL = Habilitações Literárias;-----

FP = Formação Profissional;-----

EP = Experiência Profissional;-----

AVD = Avaliação de Desempenho.-----



HL – Habilitação Literária: considerando-se a seguinte habilitação: -----

Habilitação mínima exigida por lei – 17 valores -----

12º ano de escolaridade ou superior – 20 valores -----

FP – Formação Profissional: considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar. É atribuída uma valoração máxima de 20 valores, de acordo com as valorações que se seguem:-----

Sem ações de formação – zero valores;-----

Ações de formação com a duração inferior ou igual a 7 horas – 2 valores, por cada ação;-

Ações de formação com a duração superior a 7 horas – 3 valores por cada ação.-----

Quando a formação indicar a duração em dias, a cada dia corresponderão 7 horas.-----

EP – Experiência Profissional: considerando-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o mesmo grau de complexidade:-----

Até três anos - 12 valores;-----

Superior a três e até cinco anos – 15 valores;-----

Superior a cinco e até oito anos – 17 valores;-----

Superior a oito anos – 20 valores.-----

AD - Avaliação do Desempenho: Considerando-se a avaliação do desempenho relativamente aos últimos dois ciclos de avaliação (biénios), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar:-----

Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar nº18/2009, de 04 de setembro.-----

A avaliação final atribuída será multiplicada por 4 de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

Sem avaliação de Desempenho – 10 valores; -----

Quando a avaliação informada no currículo seja feita através de menção qualitativa (Excelente, Relevante, Adequado ou Inadequado), a pontuação a considerar será a pontuação mínima correspondente a essa menção: 5, 4, 2 e 1 respetivamente. -----

1.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre o perfil dos candidatos e relativamente aos comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

Serão escolhidas quatro competências, segundo a Lista de Competências de Assistente Técnico, Anexo à Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro e cada competência tem quatro questões.-----

Sobre cada competência serão colocadas aos candidatos quatro questões, todas elas com igual valoração.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato/a submetido/a à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido, assinalado através de ficha individual. -----

2) Aos restantes candidatos, com vínculo jurídico, que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, ou a exercer funções noutra carreira profissional, serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios, a Prova de Conhecimentos Escrita (PC) e a Avaliação Psicológica (AP). -----

2.1. Prova de Conhecimentos (PC)

A (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar. -----

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.-----

A prova de conhecimentos terá como objeto a seguinte legislação a saber:-----

- a) A Lei nº 35/2014, de 20/06, na versão atual – que aprovou a Lei Geral do trabalho em funções Públicas, adiante (LTFP); -----
- b) Lei nº 7/2009 de 12/02, na versão atual - Código do trabalho; -----
- c) O Decreto-lei nº 4/2015 de 7 de janeiro, na versão atual - que aprovou o Código do Procedimento Administrativo; -----
- d) A Lei nº 75/2013 de 12 de setembro, na versão atual e que aprovou no seu anexo I o Regime Jurídico das Autarquias Locais; -----
- e) O Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de abril – Medidas de Modernização Administrativa; ---
- f) Código da Contratação Pública aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro e -----
- g) SNC-AP, aprovado pelo Decreto-Lei nº 192/2015, de 1 de setembro (NCP – 26) Contabilidade e Relato Orçamental. -----

A prova de conhecimentos obedece à seguinte matriz: -----

	Parâmetros	Estrutura da prova	Cotações
Prova de conhecimentos	Conhecimentos técnicos/profissionais	10 perguntas de resposta curta	valorada c/1,50 val. cada
		2 perguntas de resposta longa	valorada c/2,50 val. cada

A prova de conhecimentos será classificada de acordo com os seguintes critérios específicos: -----

Prova	A resposta para além do candidato fazer a sua interpretação da lei deve ainda mencionar a norma que a sustenta	Cada resposta não fundamentada sem o recurso à norma a aplicar será penalizada em 0,5 valores
--------------	--	---



É permitida a consulta durante a prova da legislação referida, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos saber da sua atualização. Não é permitido a consulta da bibliografia referida nem o uso de qualquer equipamento eletrônico para consulta. -----

2.2- Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica 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 previamente definido. A avaliação psicológica é composta por duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido. Este fator será valorado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, de acordo com o artigo 21º/2 da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, nas fases intermédias dos métodos, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. -----

3 – Ordenação Final (OF) – a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, sem ser excluídos, resultará da avaliação obtida na prova de conhecimentos, dado que na Avaliação Psicológica a valoração a atribuir é qualitativa. ---

3.1 Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, têm preferência na ordenação final os candidatos que: -----

a) O trabalhador contratado a termo resolutivo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado; -----

3.2 A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente: --

a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção; -----

b) Mais anos de experiência profissional na área para que se candidata; -----

c) Maior número de ações de formação na área para que se candidata. -----

4 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão do procedimento, bem como serão igualmente excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção (PC) ou Não Apto na (AP), não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se por isso fora da lista unitária de ordenação final. -----

Foi a presente ata com todas as decisões constantes da mesma, **aprovadas por unanimidade**, pelos membros do júri, presentes. -----

Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 12:00 horas e, para os devidos efeitos e para constar foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos efetivos do júri do procedimento. -----

O Júri,

(Presidente) _____

(Andreia Filipa da Silva Tristão)

(1º Vogal) _____

(Paulo Alexandre dos Reis Pacheco)

(2º Vogal) _____

(Anabela de Brito Fernandes Correia)

