

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Viseu, para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira/categoria de Assistente Operacional, área de cantoneiro.

ATA N.º 1**Definição de critérios**

Ao vigésimo segundo dia do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, na Sede de Freguesia de Viseu, reuniu o Júri do procedimento concursal, em epígrafe, para definir a metodologia e os critérios de seleção a aplicar ao procedimento concursal, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, (doravante designada de Portaria), em conjugação com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (doravante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Estiveram presentes os seguintes membros do Júri:

Presidente: Victor Manuel de Paiva Santos, Técnico Superior do Município de Moimenta da Beira;

1.º Vogal efetivo: Diogo Luís Proença Gomes, Técnico Superior do Município de Moimenta da Beira, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Manuel Gomes Pinto, Técnico Superior do Município de Moimenta da Beira.

A reunião obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

Definição da metodologia de seleção a aplicar ao procedimento, e determinação dos parâmetros de avaliação para cada método de seleção a aplicar.

Aberta a sessão, o Júri deliberou que os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal estão previstos no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o preceituado no artigo 17.º da Portaria, e serão aplicadas da seguinte forma:

Consoante a situação jurídico-funcional do candidato, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

1. Será aplicado o método de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competências ou atividades.

2. Será aplicado o método de avaliação de Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementado por Entrevista de Avaliação de Competências aos restantes candidatos;

- Os métodos referidos no número 1, podem ser afastados pelos candidatos, através de menção expressa no formulário de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 (nove vírgula cinquenta) valores num dos métodos ou fases e ou tenha obtido um juízo de **Não Apto** num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam, não completem ou desistam de qualquer método de seleção.

A aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos.

Candidatos com relação jurídica de emprego

Avaliação Curricular - 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, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: habilitação académica (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) obtida no último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, terá a classificação que for obtida pelos candidatos através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,35 \times HA + 0,20 \times FP + 0,20 \times EP + 0,25 \times AD$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica, devidamente comprovada, através certificado de habilitações;

FP = Formação Profissional, devidamente comprovada, através de ações de formação que tenham ocorrido desde o ano de 2018, inclusive, ponderadas da seguinte forma:

- Sem formação profissional – 8 valores;
- Acresce a este valor:
- Ações de formação até 120 horas – cada 2,5 valores, até ao máximo de 5 valores;
- Ações de formação mais de 120 horas – cada 5 valores, até ao máximo de 5 valores;

EP = Experiência Profissional, devidamente comprovada, ponderada da seguinte forma:

- Menos que cinco anos – 8 valores;

- Entre seis e dez anos – 15 valores;
- Mais de onze anos – 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho, no último ano, ponderada da seguinte forma:

- Desempenho excelente – 20 valores;
- Desempenho Muito Bom – 16 valores;
- Desempenho Bom – 12 valores;
- Desempenho Regular – 10 valores.

A ponderação para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho no último ano, por razões que não lhe sejam imputáveis, é definida nos termos da alínea c), do n.º 2, do art.º 20.º, da Portaria, na sua redação atual, atribuindo o valor positivo de 10 valores a ser considerado na respetiva fórmula.

Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores neste método de seleção, conforme prevê a alínea a), do n.º 4, do art.º 21.º, da Portaria.

Entrevista Avaliação de Competências (EAC)- Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções a concurso, de acordo com o perfil de competências do posto de trabalho, é realizada através da análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por aplicação de um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a concurso, pretendendo aferir da presença/manifestação ou ausência/não manifestação dessas mesmas competências. A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. A EAC é avaliada segundo os níveis de classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no Mapa de Pessoal da autarquia.

- A avaliação final da EAC resultará da média aritmética das classificações obtidas na avaliação das competências a seguir elencadas e de harmonia com a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = [A (20\%) + B (20\%) + C (15\%) + D (15\%) + E (15\%) + F (15\%)]$$

A. Orientação para o serviço público

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- ✓ Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
- ✓ Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

B. Orientação para os resultados

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- ✓ Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.

- ✓ Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

C. Análise crítica e resolução de problemas

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- ✓ Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
- ✓ Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

D. Iniciativa

Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
- ✓ Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.

- ✓ Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

E. Organização, planeamento e gestão de projetos

Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Esta competência traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
- ✓ Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
- ✓ Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e à satisfação das expectativas das partes interessadas.

F. Tomada de decisão

Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- ✓ Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
- ✓ Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.
- ✓ Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

Cada competência será avaliada de harmonia com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, sendo avaliado da seguinte forma:

- a) Insuficiente: 4,00 (quatro) valores;
- b) Reduzido: 8,00 (oito) valores;
- c) Suficiente: 12,00 (doze) valores;
- d) Bom: 16,00 (dezasseis) valores;
- e) Elevado: 20,00 (vinte) valores.

Os métodos de seleção, para os candidatos sem vínculo de emprego público, bem como uma das fases que compoitem, têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, ou menção de Não Apto em qualquer um dos métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte, nos termos previstos no n.º 4.º, artigo 21.º, da Portaria.

A Ordenação final, dos candidatos com relação jurídica de emprego público, resulta da classificação obtida na Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

Candidatos sem relação jurídica de emprego ou aqueles que tenham afastado os métodos fixados no n.º 1

Prova de Conhecimentos - Terá a forma escrita, de natureza individual, com a duração aproximada de 90 minutos, mediante comprovação através do cartão de

cidadão, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com possibilidade de consulta de legislação não anotada que os candidatos devem fazer-se acompanhar, estando proibida a utilização de qualquer equipamento informático, incidindo sobre os seguintes temas gerais:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/20215, de 7 de janeiro, na sua redação atualizada;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

A Prova de Conhecimentos inclui de escolha múltipla, e destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Avaliação psicológica - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, nos termos do n.º 2, do artigo 21.º, da Portaria serão excluídos os candidatos que tenham menção de Não Apto neste método de seleção, conforme dispõe a alínea b), n.º 4, referido art.º 21.º.

A Avaliação Psicológica, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

A classificação final (CF) dos candidatos, apurada em função dos resultados obtidos nos métodos de seleção, será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Para os candidatos que prestem provas de conhecimentos e realizem a entrevista de avaliação de competências, a fórmula de avaliação é a seguinte:

$$CF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

- Para os candidatos que optem pela avaliação curricular e pela entrevista de avaliação de competências, a fórmula de avaliação é a seguinte:

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

- Em caso de igualdade de valoração, na classificação final, entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria:

- a) Os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Os candidatos que se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

Subsistindo o empate, após aplicação dos critérios em apreço, 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, em função:

- c) Do nível habilitacional mais elevado;
- d) Da maior classificação final do mesmo nível habilitacional;
- e) Da maior idade.

- O Júri irá socorrer-se de Entidade Pública ou Privada para a aplicação do método de seleção “Avaliação Psicológica”.

- Os candidatos admitidos são convocados, por correio eletrónico, com a indicação do local, data e horário em que os métodos de seleção devam ter lugar, sendo concedida uma tolerância de quinze minutos, por atraso, após o início do mesmo, a partir do qual será vedado o acesso e excluído do procedimento.

- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria, e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito,

os candidatos devem, obrigatoriamente, utilizar o modelo disponível na página eletrónica.

- As listas dos resultados obtidos nos métodos de seleção, bem como as listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão todas afixadas no átrio da Sede da Freguesia e publicitadas na página eletrónica da Freguesia (www.freguesiadeviseu.pt) e, esta última, na 2.ª série do *Diário da República*.

- Nos termos dos estatuído nos n.ºs 5 e 6, do artigo 25.º, da Portaria, se as listas de ordenação final contiverem um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna válida pelo período de dezoito meses, a contar da data de homologação.

- Quota de emprego: Em cumprimento do prescrito no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação.

- Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos:

- As Atas do Júri são publicitadas na página eletrónica da Freguesia.

- Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 77, faz-se constar a seguinte menção: "*Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove a[c]tivamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.*"

- Em tudo o quanto não esteja previsto, aplicam-se as normas constantes na legislação vigente.

- Proteção dos dados pessoais: Na tramitação destes procedimentos concursais serão cumpridas as disposições constantes do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

- Os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal, durante o tempo que perdurar o procedimento concursal, nos termos do RGPD.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, quando eram onze horas, da qual se lavrou a presente ata, composta por doze (12) folhas de uma face, que depois de lida e por todos aprovada, vai ser assinada e rubricada, pelos membros presentes.

O júri



(Victor Manuel de Paiva Santos)



(Diogo Luís Proença Gomes)



(Manuel Gomes Pinto)