



FREGUESIA DE MONTENEGRO

Ata nº 1

Procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Montenegro. – Despacho nº 016, de 26 de abril de 2024. -----

Aos vinte e seis dias do mês de abril de 2024 reuniu, na sede desta Junta de Freguesia de Montenegro, sita na Rua Dr. Carlos Paião, Loja P, 8005-217 Faro, o júri designado para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, a termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na categoria e carreira de Assistente Operacional, do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Montenegro, constituído por Ana Paula Ramos Gonçalves Machado, que preside, por Patrícia Carla Quitério Dias, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, como 1º vogal efetivo, João Miguel Guerreiro Mestre Geraldês, como 2º vogal efetivo, Marco Daniel Guerreiro Gouveia, como 1º vogal suplente e Nídia Augusto Rodrigues Rico, como 2º vogal suplente, com vista a deliberar sobre os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, o sistema de classificação final e a respetiva fórmula matemática. -----

Para tanto, o Júri, tendo em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho em apreço, deliberou, por unanimidade, nos termos da legislação aplicável, o seguinte:-----

1. Os métodos de seleção a utilizar são: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (E.A.C.).-----
2. A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar 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 a avaliação de desempenho obtida. -----
- 2.1. Para tal serão considerados e ponderados elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre obrigatoriamente, os seguintes:-----
 - a) A Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----
 - b) 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 em causa;-----
 - c) A experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.-----
- 2.2. A Avaliação curricular será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = HA (10\%) + FP (10\%) + EP (80\%)$$

- 2.2.1. HA = habilitação académica, certificada pela entidade competente, será valorada da seguinte forma:-----
 - Sem escolaridade obrigatória10 Valores;
 - Escolaridade obrigatória consoante a idade 12 Valores;
 - Habilitação superior à legalmente exigida que não a licenciatura 16 Valores;

- Habilitação superior exigida correspondente a licenciatura ou superior 20 Valores.

Tendo em conta que:-----

- Até Dezembro de 1966 – 4º ano (4ª classe);-----
- De Janeiro de 1967 a Dezembro de 1980 – 6º ano (6ª classe);-----
- De Janeiro de 1981 até 2 de Agosto de 2012 - 9º ano.-----

2.2.2. FP = formação profissional considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 3 anos até à data da abertura do presente procedimento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, até ao limite de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividades -----0 valores;
- Por cada ação de formação de duração até 23 horas acresce -----0,35 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 24 e 35 horas acresce ----- 0,5 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas acresce -----0,75 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas acresce -----1 valor;
- Por cada ação de formação de duração entre 180 e 269 horas acresce ----- 1,25 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 270 e 350 horas acresce ----- 1,50 valores;
- Por cada ação de formação de duração entre 351 e 420 horas acresce ----- 1,75 valores;
- Por cada ação de formação de duração superior 421 horas acresce ----- 2,00 valores.

2.2.3. EP = Experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.-----

Com experiência no desempenho de funções executivas de carácter manual ou mecânico na área de manutenção e limpeza das instalações da Junta de Freguesia de Montenegro e espaços públicos, apoio ao atendimento e ao serviço administrativo.----

A experiência profissional será valorada tendo em linha de conta o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento e será valorada da seguinte forma:-----

- Sem experiência profissional no desempenho das referidas funções ----- 7 valores;
- Com experiência no desempenho de funções até 1 ano -----12 valores;
- Com experiência no desempenho de funções até 2 anos -----14 valores;
- Com experiência no desempenho de funções até 5 anos ----- 16 valores;
- Com experiência no desempenho de funções com mais de 5 anos ----- 20 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, deve permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Será valorada de 0 a 20 valores e versará sobre os seguintes aspetos: -----

- a) Relacionamento Interpessoal: capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; -----
- b) Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; -----

- c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável; -----
- d) Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiencia profissionais essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; -----
- e) Orientação para a segurança: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e / ou ambientais.
- f) Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. -----

2.2.4. Será aplicada a seguinte fórmula: $EAC = (a + b + c + d + e + f) / 6$

2.2.5. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Reduzido;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.-----

3. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.-----

3.1 A classificação final (CF) dos métodos de seleção será obtida através da seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

4. Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----

5. A ordenação final será realizada de acordo com o previsto no artigo 34º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação dada pela Portaria nº 145-A/2011 de 6 de abril e respeitando os critérios de ordenação preferencial previsto no artigo 35º da citada Portaria.-----

6. Em caso de igualdade de valoração, entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua redação dada pela Portaria nº 145-A/2011 de 6 de abril. Em caso de persistir a situação de igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência dos seguintes critérios: -----


- a) Valoração da formação profissional (FP)
- b) Valoração da experiência profissional (EP)
- c) Valoração da habilitação académica (HA)

7. E nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião do que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.-----

O Júri,


Presidente

Ana Paula Ramos Gonçalves Machado



1.º Vogal efetivo

Patrícia Carla Quitério Dias



2.º Vogal efetivo

João Miguel Guerreiro Mestre Geraldês

