



União das Freguesias de Tavira (Santa Maria e Santiago)
CONCELHO DE TAVIRA

ATA UM DO JÚRI

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.

Aos vinte dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte seis, pelas 10.00 h, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da União de Freguesias de Tavira (Santa Maria e Santiago).

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: a Presidente, Alexandra Isabel Gomes Rufino, a vogal efetiva, Anabela Fernandes Simão e a 2.ª vogal efetiva, Sandra Lourenço Domingos Pacheco.

A presente sessão teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção: “Avaliação Curricular” (AC) e “Entrevista de Avaliação das Competências” (E.A.C.), e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final dos métodos a aplicar no presente concurso.

O júri deliberou que a funcionária Anabela Fernandes Simão será a responsável pela direção do procedimento para garantir o controlo dos prazos, a tramitação ordenada e a simplificação e a publicidade do procedimento, conforme o estatuído no n.º 2 do artigo 61º do Código do Procedimento Administrativo.

Mais decidiu este júri que os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento de avaliação.

Com o intuito de abranger toda a população e promover a igualdade de oportunidades, o júri decidiu aceitar as apresentações de candidatura em suporte de papel, para a morada da sede da Freguesia.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção;

PONTO II: Sistema de classificação final e critérios de desempate.

PONTO I: Especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção:

Perfil de competências: Orientação para o serviço público; Orientação para a segurança; inteligência emocional.

1 - Avaliação Curricular

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

A **avaliação curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso foi aberto, sendo obrigatoriamente ponderados os seguintes aspetos:

- **A habilitação académica de base (HAB)**, onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida;
- **A formação profissional (FP)**, em que são ponderadas as ações de formação dos últimos 5 anos, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do aviso de abertura;
- **A experiência profissional (EP)**, em que se pondera o desempenho efetivo de funções.
- **A avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

b) Fundamentação dos critérios de atribuição dos índices da fórmula de Avaliação Curricular



$$AC = \frac{2 \times (HAB) + 1 \times (FP) + 6 \times (EP) + 1 \times (AD)}{10}$$

c) Ponderações e valorações

Para Assistente Operacional

Para a valoração dos fatores o júri adotou, por unanimidade os seguintes critérios:

- **Habilitação académica de base (HAB)** O júri definiu por unanimidade, os seguintes graus e correspondentes valores:
 - Escolaridade obrigatória – 19 valores;
 - Licenciatura ou superior – 20 valores.
- **Formação profissional (FP)** — o júri definiu por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos cinco anos:
 - Até 35 horas de formação – 10 valores;
 - De 36 horas a 50 horas de formação – 12 valores;
 - De 51 horas a 70 horas de formação – 16 valores,
 - Mais de 70 horas de formação – 20 valores.
- **Experiência profissional (EP)** — O fator experiência profissional (EP) considera a natureza e duração das funções exercidas.
 - Até 3 anos de experiência profissional na área – 10 valores;
 - De 4 a 9 anos de experiência profissional na área – 12 valores,
 - De 10 anos a 20 anos de experiência profissional na área – 14 valores,
 - De 21 a 30 anos de experiência profissional na área – 16 valores,
 - Mais de 30 anos de experiência profissional na área – 20 valores.
- **A avaliação de desempenho (AD):** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
 - Maior ou igual a 2 pontos e menor que 3 = 0 valores;
 - Maior ou igual a 3 pontos e menor que 4 = 12 valores;
 - Maior ou igual a 4 pontos e menor que 4,4 = 16 valores;
 - Maior ou igual a 4,5 = 20 valores.

d) Deliberações finais

Ficou decidido pelo júri que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas.

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de seleção adotado, constará de fichas a elaborar para o efeito.

Para os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, decidiu o júri atribuir a classificação de 14 (catorze) valores.

2 - Entrevista de Avaliação das Competências

a) Especificação, concretização e pontuação dos critérios de apreciação

Este método visa analisar as competências necessárias para o desempenho de funções através de situações vivenciadas pelos candidatos em contextos similares.

Apoia-se num guião previamente elaborado constituído por um conjunto de questões que visam aferir a existência de competências previamente definidas.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Perante os postos de trabalho em provimento temos a considerar três competências.

Para Assistente Operacional

- Orientação para o Serviço Público – Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

- Orientação para a Segurança – Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.
- Inteligência Emocional – Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Ponderações

Competências	Ponderação
Orientação para o Serviço Público	33,33%
Orientação para a Segurança	33,33%
Inteligência Emocional	33,33%

b) Ponderações e valorações

Os critérios utilizados nesta avaliação foram os seguintes:

Apreciação Qualitativa :

1. Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados.
2. Atribuição da ponderação 0, 1 de acordo com os seguintes critérios:
 - 2.1.1. **Manifesta:** Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência,
 - 2.1.2. **Não manifesta:** Não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência,
3. Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte:

Pontuação comportamentos presentes	Apreciação da competência
0	Não demonstra
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom

4. A classificação das 3 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas.

c) De Entrevista de Avaliação de Competências

O júri decidiu que a entrevista de avaliação de competências vai ser realizada por um técnico de entidade externa.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO II: Sistema de classificação final e critérios de desempate.

1 - Sistema de classificação final

a) Classificação Geral:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2 - Critérios de desempate

a) 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 da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- Subsistindo o empate, é dada preferência ao candidato mais velho.

Ponto aprovado por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.

O Júri






