ATA Nº 1

(Nos termos da alínea a) do n.º 2 a 6 do artigo 36º e do n.º 5 do artigo 56º da Lei 35/2014 de 20 de Junho e nº 2 do art. 9º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de Setembro)

Aos 28 dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 18 horas, reuniu nas instalações da Junta de Freguesia de Macinhata do Vouga, o Júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria Assistente Operacional para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto do mapa de pessoal da Junta de Freguesia, estando presentes o Presidente, Drª Maria Manuela Fernandes Almeida, e os Vogais efetivos Sandra Marília da Silva Martins Teixeira e Paula Sofia Pires Alferes.

I- Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

De acordo com o Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Macinhata do Vouga aprovado para o ano de 2025, a caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: a) Desempenhar funções de motorista de transporte coletivo de crianças, assegurando o transporte escolar com segurança e pontualidade; b) Assegurar todo o tipo de transporte que lhe forem confiados; c) Assegurar a condução de veículos da Junta de Freguesia que se mostrem necessários; d) Assegurar o bom estado de funcionamento do(s) veículo(s) e a sua limpeza; e) Tomar as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente; f) Zelar pela manutenção mecânica e pelas inspeções, respeitando prazos estipulados para as intervenções; g) Outras funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Assistente Operacional, constantes do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

Nestes termos, o Júri, nos termos da lei, deliberou por unanimidade, o seguinte:
1. Métodos de seleção obrigatórios
1.1- Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:
1.1.1- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
Os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, de acordo com o disposto no artigo 36º n.º 2 a 6 e artigo 56º n.º 5 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), conjugado com artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.
AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)
A Avaliação Curricular (AC) visa analisar 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 avaliação de desempenho obtida no último ano, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: a) a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; b) a formação profissional, considerando-se

as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional genérica, de outras atividades e específica, relacionada com a exigência e as competências necessárias para o exercício da função; c) a experiência profissional genérica adquirida noutras atividades e a específica, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; d) a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do oposto de trabalho a ocupar, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 70%.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

1- A habilitação académica (HA)

Para o posto de trabalho de Assistente Operacional exige-se que os candidatos possuam a escolaridade obrigatória de acordo com a idade.

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

REF.A) ASSISTENTE OPERACIONAL

Habilitações académicas exigida na candidatura	18 valores
Habilitações de grau superior às exigidas na candidatura	20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2 – Formação Profissional (FP)

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização.

i) Assim, na avaliação deste fator o Júri deliberou que a valoração é feita de acordo com o seguinte:

- Sem formação e sem certificação de formação – 5 valores;
- Com ações de formação até 30 horas – 10 valores;
- Com ações de formação entre 31h a 50 horas- 15 valores,
- Com ações de formação entre 51h a 80 horas- 18 valores;
- Com ações de formação com mais de 91 horas- 20 valores

ii) Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

3 – Experiência Profissional (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas.
Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências definidas para o exercício de funções.
Nesse sentido, a valoração deste fator resultará da classificação dos elementos constantes do curriculum vitae relativamente às atividades exercidas e idênticas ao posto de trabalho posto a concurso, através dos seguintes subfactores:
- Tempo de serviço (TS) - será ponderada a duração do exercício das funções em categoria idêntica e para o desenvolvimento de atividades na área posta a concurso;
- Complexidade (C) – será ponderada a adequação da natureza das suas funções na categoria e das atividades constantes no curriculum vitae;
- Adequação à realidade autárquica (ARA) - será ponderada a experiência profissional adquirida na modalidade de vínculo de emprego, público ou privado.
A classificação deste fator será calculada através da seguinte fórmula:
EP = 20% TS + 30% C + 50% ARA
A avaliação do subfactor Tempo de Serviço resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores, tendo a seguinte expressão:

MESES	CLASSIFICAÇÃO
0	6,50 valores
3	7,25 valores
6	8,00 valores
9	8,75 valores
12	9,50 valores
15	10,25 valores
18	11,00 valores
21	11,75 valores
24	12,50 valores
27	13,25 valores
30	14,00 valores
33	14,75 valores
36	15,50 valores
39	16,25 valores
42	17,00 valores
45	17,75 valores
48	18,50 valores
51	19,25 valores
54 OU MAIS	20,00 valores

Quanto à avaliação do subfactor Complexidade, a apreciação qualitativa dos elementos do curriculum da candidatura terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Complexidade	Classificação
A exposição dos elementos curriculares é reduzida e limita-se à designação da categoria/profissão. Não estabelece relação qualitativa das competências profissionais nem da complexidade da mesma com as do posto de trabalho posto a concurso.	8 Valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando algumas competências profissionais pertinentes para o posto de trabalho concursado.	12 Valores
O curriculum é claro na identificação das categorias ocupadas, e dos serviços e tarefas exercidas, revelando a evolução cronológica na profissão, o que permite determinar um bom grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho	16 Valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nos projetos dos serviços, que confirmam as competências profissionais que permitem determinar um alto grau de adequação e compatibilidade das atividades exercidas com as exigências do posto de trabalho.	20 Valores

A avaliação do subfactor Adequação à Realidade Autárquica, terá a expressão valorativa de acordo com a seguinte grelha:

Adequação à Realidade Autárquica	Classificação
Não tem experiência profissional em Autarquias Locais	5 Valores
A exposição dos elementos curriculares centra-se na designação das categorias ocupadas com algumas referências aos serviços e tarefas realizadas, revelando alguma adequação à realidade autárquica	10 Valores
O curriculum é claro na identificação dos serviços, das atividades e tarefas exercidas, revelando pertinência das experiências e um bom grau de adequação à realidade autárquica	15 Valores
Constam do curriculum os elementos que referenciam os trabalhos e a participação nas atividades dos serviços, que confirmam um alto grau de adequação e compatibilidade com a realidade autárquica	20 Valores

Os candidatos são pontuados no fator "Experiência Profissional" até ao limite máximo de 20 valores.

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (CAC)

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 fórmula que a seguir se indica.

CAC = (20HA + 20FP + 60EP) / 10

As ponderações dos fatores (HA, FP e EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar

que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Este método terá uma ponderação de 30% e visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função:

- Competência 1 (C1): Capacidade de resposta a problemas concretos;
- Competência 2 (C2): Planeamento e Organização;
- Competência 3 (C3): Adaptação e Melhoria Continua;
- Competência 4 (C4): Análise de informação e sentido critica;
- Competência 5 (C5): Aptidão para trabalhar em equipa;
- Competência 6 (C6): Autonomia e proatividade.

A aplicação deste método, que será elaborado um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada conforme os seguintes níveis classificativos: Elevado- 20 valores; Bom-16 valores; Suficiente- 12 valores; Reduzido- 8 valores e Insuficiente- 4 valores.

A classificação final deste método é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética das classificações obtidas em cada uma das competências, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

AP = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6

Em que:

CEAC= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

C1= Competência 1

C2= Competência 2

C3= Competência 3

C4= Competência 4

C5= Competência 5

C6= Competência 6

1.2 - VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluídos, nos termos da alínea a) do nº 4 do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que não compareçam a um dos métodos ou que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um daqueles, ou em cada uma das fases que comportem, não sendo, nesse caso, convocados para a realização do método ou fase seguinte. Nos termos previstos no artigo 21º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula.

CF = AC (70 %) + EAC (30 %);

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

1.3-CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. No caso do empate persistir por aplicação de todos os critérios ali previstos, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área a concurso em funções públicas e se esta inexistir, em funções no setor privado.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

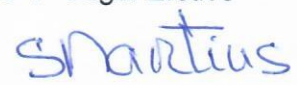
NOTIFICAÇÕES:

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas por correio eletrónico, tal como previsto no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Lida esta ata e achada conforme vai a mesma ser assinada por todos os membros do júri presentes.

O Presidente,

O 1º Vogal Efetivo



O 2º Vogal Efetivo