

Analise
(P)

Ata nº3

ATA DE DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO PARA CONCURSO DE RECRUTAMENTO PARA A JUNTA DE A UNIÃO DE FREGUESIAS DE ALDOAR, FOZ DO DOURO E NEVOGILDE

No dia 25 do mês de Janeiro de 2024, pelas 16h e 30m, na sede da União de Freguesias de, na sede da União de Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de de quatro postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Técnico da área funcional Administrativa identificado da União Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde, conforme mapa de pessoal de 2024 da citada Junta:

Presidente do Júri: Dra. Sílvia Correia

Vogal Efetivo: Dra. Ana Paula Costa, Dra Marisa Madeira

Esta reunião teve como objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: "Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e Instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação da respetiva unidade orgânica, nomeadamente, expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, recursos humanos, aprovisionamento e economato e atendimento ao cliente, assim como elaboração de ofícios, atestados e declarações, organização e arquivo de correspondência, registo e licenciamento de cadêcos, gestão de cemitérios, atendimento no âmbito das plataformas digitais da Agência da Modernização Administrativa, Instituto Emprego e Formação Profissional, Segurança Social e de Contratação Pública. Atendimento no Posto de Correio".

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do nº 6 do art.º36 da LTFP1, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, como método de seleção obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 2 do 18.º e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria. Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21 da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como cada uma das fases, têm carácter eliminatório.

Neobule
P

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Avaliação Curricular: Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.
- De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$ em que:

As Habilitações Académicas serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas Valoração

12º ano de escolaridade ou curso equiparados 20 valores

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional Valoração

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 10 horas. 10 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas. 12 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a

Bea Paula
P

30 horas. 14 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas. 16 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas. 18 valores Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 51 horas. 20 valores

A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e das competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração;

Sem experiência 10 Valores

Experiência profissional < 2 anos 12 Valores

Experiência profissional igual 2 e < 3 anos 14 Valores

Experiência profissional igual 3 e < 4 anos 16 valores

Experiência profissional igual 4 e < 5 anos 18 Valores

Experiência profissional igual 5 anos 20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, 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 nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

Realização e Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são distribuídas.

Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

Aldo Foz
P

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Comunicação (oral e escrita): Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos conhecimentos e experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

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 Fraco;

4 Valores: Nível Insuficiente.

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "Conhecimentos especializados e Experiência".

Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "Comunicação (oral e escrita)".

Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "Iniciativa e Autonomia".

Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "Orientação para resultados".

Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela empresa de Recrutamento e Seleção.

A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://www.aldoarfoznevogilde.pt>.

Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria n.º 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o endereço de correio eletrónico geral@aldoarfoznevogilde.pt

A lista unitária de ordenação final, após homologação, será divulgada e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://www.aldoarfoznevogilde.pt>.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri

Silva Carvalho
Auro Paulo Costa
Ivina Madeira