

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público a termo incerto para a carreira e categoria de Técnico Superior – Divisão de Espaço Público e Equipamentos

Ao sexto dia do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: João Santos, na qualidade de Presidente; Pedro Nunes e Joana Silva, ambos na qualidade de vogais.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I: Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II: Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto III: Estabelecer os critérios de ordenação preferencial.

PONTO I: PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Técnico Superior (Divisão de Espaço Público e Equipamentos) segue a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista na orgânica da Junta de Freguesia de Alvalade, nomeadamente: Atribuir licenças de utilização/ocupação da via pública, licenças de afixação de publicidade de natureza comercial, quando a mensagem está relacionada com bens ou serviços comercializados no próprio estabelecimento ou ocupa o domínio público contíguo à fachada do mesmo, licenças de atividade de exploração de máquinas de diversão, licenças para recintos improvisados e licenças de atividades ruidosas de caráter temporário que se encontrem previstas nos regulamentos municipais e nos termos aí

consagrados; Proceder, nos termos do Decreto-Lei n.º 264/2002, de 25 de novembro, ao licenciamento descritas na orgânica da Junta de Freguesia de Alvalade; Acompanhar e propor as intervenções no espaço público da Freguesia, desde o projeto à execução da empreitada, bem como criar as metodologias de intervenção na ótica da reabilitação urbana, elaborando os estudos, programando as intervenções e planeando as estratégias globais e integradas sobre o território da freguesia; Dar os pareceres que lhe sejam solicitados em matérias da sua competência; Outras tarefas inerentes à carreira de Técnico Superior.

Perfil de competências pretendido:

1. Orientação para o serviço público;
2. Análise crítica e resolução de problemas;
3. Iniciativa;
4. Organização, planeamento e gestão de projetos;
5. Orientação para a colaboração;

O descritivo das competências encontra-se no Anexo I da Portaria 236/2024/1, de 27 de setembro.

PONTO II: MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO, GRELHA DE CLASSIFICAÇÕES E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL.

Com base no perfil de competências definido e considerando que os artigos 36.º da LTFP e nº 1 do artigo 17º da Portaria 233/2022, de 9 de dezembro (doravante apenas Portaria) estabelecem os métodos obrigatórios, neste caso, regime de contrato a termo,

- a) Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Os métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

Avaliação Curricular (AC) – com carácter eliminatório, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitação Académica (HA);

Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação do Desempenho (AD) – relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar. $AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$. Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

- Habilitação inferior à legalmente exigível: N/A
- Habilitação legalmente exigível: 16 – Licenciatura nas áreas CNAEF 520 ou 580.
- Habilitação superior à legalmente exigível: 20 – Doutoramento.

Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2017 e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata: 8
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 70 horas: 10

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 70 a 140 horas: 12
- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 140 horas: 20

Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

- Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 10
- Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 12
- Entre mais de 5 a 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 16
- Com mais de 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho: 20

A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD) diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 21.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. A conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: AD = Avaliação do Desempenho x 4. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina que a fórmula da Avaliação Curricular (AC) passa a ser a seguinte: 0,20 HA + 0,20 FP + 0,60 EP.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no ponto 5., é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: Detém um nível elevado da competência: 20 valores; Detém um nível bom da competência: 16 valores; Detém um nível suficiente da competência: 12 valores; Detém um nível reduzido da competência: 8 valores; Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, atribuída por cada elemento do júri. $EAC = (A+B+C+D+E) / 5$

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Ordenação Final (OF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados aos candidatos, através da seguinte fórmula: $OF = (60\%AC) + (40\%EAC)$.

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 artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

PONTO III: CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração final na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com mais alta classificação na competência Organização, planeamento e gestão de projetos;
- b) Candidato com mais alta classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- c) Candidato com mais elevada média final da Licenciatura;

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

Anexos:

I- Grelha de Avaliação Curricular

II - Ficha de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

O Júri

Grelha de Avaliação Curricular

Código do Candidato	Nome do Candidato	Habilitações académicas (HA) (0,20)		Formação profissional (FP) (0,20)			Experiência Profissional (EP) (0,50)			Formação Profissional (FP) (0,10)		Classificação final
		Nível	Pontuação	Descrição	Horas	Pontuação	Descrição	Datas	Pontuação	Descrição	Pontuação	

O Júri

ANEXO II da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público a termo incerto, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior - Divisão de Espaço Público e Equipamentos

Ficha Individual de Entrevista de avaliação de competências

Nome do candidato:					
Data:	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		Presidente:	Vogal:	Vogal:	
Orientação para o serviço público					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Análise crítica e resolução de problemas;					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Iniciativa					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Organização, planeamento e gestão de projetos;					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Orientação para a colaboração					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				

Classificação Final de cada parâmetro	
Competência	Classificação Final
Orientação para o serviço público	#DIV/0!
Análise crítica e resolução de problemas;	#DIV/0!
Iniciativa	#DIV/0!
Organização, planeamento e gestão de projetos;	#DIV/0!
Orientação para a colaboração	#DIV/0!
Total	#DIV/0!

Classificação Final	
----------------------------	--

O Júri

