



4/F #12
César

ATA I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional.

Aos 30 dias do mês de outubro de dois mil e dezanove, pelas 10 horas e vinte minutos, reuniu na sede na Freguesia de Almeirim, o júri do procedimento concursal comum, aprovado por deliberação do Órgão Executivo em reunião realizada no dia 20 de setembro de 2019.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: César Manuel Alves Tomé, na qualidade de Presidente; Vera Lúcia Soares Serôdio Ferreira e Maria Dolores Martins Duarte, ambos na qualidade de vogais efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido;

PONTO II: Métodos de Seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;

PONTO III: Critérios de desempate.

PONTO I – Definição dos critérios para substituição do nível habilitacional exigido.

De acordo com o n.º 4 do artigo 34.º do anexo da Lei n.º 35/2014, 20 de junho, o júri definiu, como experiência e/ou formação profissionais necessárias para a substituição do nível habilitacional, aquela descrita nas funções de cada posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional:

- a) Experiência profissional com a duração igual ou superior a um ano;
- b) Formações profissionais com a duração igual ou superior a 100 horas.

PONTO II - Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

O júri teve em consideração o perfil do posto de trabalho aprovado pelo Órgão Executivo para a decisão dos métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de apreciação (Anexo I).



Procedimento concursal – Assistente Operacional

Considerando:

- As alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos, a definição do tipo de prova, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua versão atual, que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- O órgão executivo da Freguesia de Almeirim deliberou a realização de um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 2 do artigo 9.º ambos da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova será constituída por duas componentes com a valoração total de 20 valores. A componente I terá a valoração de 10 valores, será de forma escrita e de natureza teórico-prática, de realização individual em formato digital, com a duração total de 15 minutos.



Handwritten signature in blue ink.

Procedimento concursal – Assistente Operacional

Componente I: será dividida em duas partes:

Parte I: Transcrição de um texto em formato *Word*, procedendo conforme as indicações escritas, com a valoração de 5 valores;

Parte II: Aceder à página eletrónica da Freguesia, de acordo com as instruções facultadas, com a valoração de 5 valores.

A componente II será de natureza prática e simulação, de forma oral e de realização individual, terá a valoração de 10 valores, com a duração de 15 minutos.

Componente II – Proceder à limpeza de um espaço, à escolha dos elementos do júri, com recurso a instrumentos manuais ou mecânicos, realizando todos os procedimentos e técnicas, de modo a utilizar e nomear todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

São avaliados os seguintes critérios:

- a) Perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados;
- b) Manuseamento dos instrumentos adequados à tarefa e utilização do equipamento de segurança, higiene e sinalização.

B) Avaliação Psicológica (AP):

Será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 3 do artigo 9.º ambos da Portaria, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.



C) Avaliação Curricular (AC):

Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º articulada com o n.º 4 do artigo 9.º ambos da Portaria, e tem por objetivo 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 avaliação do desempenho obtida.

C. 1 Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

Habilitações académicas (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível.	8
Habilitação legalmente exigível, de acordo com a idade ou formação ou experiência no posto de trabalho.	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

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. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
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 20 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 20 e 30 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 situada entre 31 e 40 horas.	16
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 40 horas.	20



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

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 1 ano e inferior a 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Entre 3 a 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	16
Com mais de 6 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. 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 9.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.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto no n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20:
AD= Avaliação do Desempenho x 4

A nota final da AC será convertida numa escala de 0 a 20 valores e será calculada pela fórmula abaixo mencionada: $AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$.

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a grelha de avaliação curricular (Anexo II).

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constarem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º



[Handwritten signature]
Gómez

359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

E) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, conforme o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. Este método será valorado 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual (Anexo III) contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A valoração final deste método resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação e competência de relacionamento interpessoal.



E.1.) Serão avaliados os seguintes critérios:

Conhecimentos específicos, formação e experiência

- Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 4 valores;
- Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;
- Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;
- Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;
- Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

- Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;
- Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;
- Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;
- Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;
- Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

- Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;
- Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;
- Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;
- Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;
- Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

- Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;
- Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;
- Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;
- Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores;
- Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

- Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;
- Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
- Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
- Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
- Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.



E.2) Escala de Classificação

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

F) A Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores.

- Para os candidatos que realizem os métodos de avaliação **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,25)$.
- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,35) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,25)$.

PONTO III – CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os dispostos na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
2. Candidato com habilitação académica mais elevada;
3. Candidato com maior número de horas de formação profissional.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 12 horas 40 minutos, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.



Anexos:

Anexo I – Perfil de Competências - Assistente Operacional;

Anexo II – Grelha de Avaliação Curricular, e;

Anexo III – Ficha da Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri

Luís José Tomás
Luís José Tomás
Luís José Tomás