



SANTO ANTÃO E SÃO JULIÃO
DO TOJAL

Junta de Freguesia

Q. Vale
H. Cardoso

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA QUATRO POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA Nº UM

Ao décimo quarto dia do mês de setembro de dois mil e vinte, pelas dezassete horas e trinta minutos reuniu, na sala de reuniões desta Junta de Freguesia, o Júri designado para o Procedimento Concursal acima mencionado com a seguinte constituição:

Presidente – Maria Luísa dos Santos Nabeira Frija Ferreira;

1º Vogal Efetivo – Paula Cristina Carlos Pedroso do Vale;

2º Vogal Efetivo – Joaquim João Ferreira Cardoso

A reunião teve como objetivo decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimento, bem como definir o seu tipo, fixar os parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Considerando o disposto na Lei nº 35/2014, de 20/06 e na Portaria nº 125-A/2019, de 30/04, o júri deliberou:

MÉTODOS DE SELEÇÃO

1. Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. (alínea c) do nº 1 do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04)

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da aplicação da fórmula: $AC = 1HA + 2EP + 1FP + 1AD/5$ cujos factores de apreciação são:

1.1. Habilitação Acadêmica (HA), onde se ponderará a titularidade de um grau acadêmico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Q.
Prele
[assinatura]

Escolaridade Obrigatória	19 Valores
Superior à Escolaridade Obrigatória	20 Valores

1.2. Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas tendo em conta a sua duração:

Sem experiência profissional	08 Valores
Até 3 anos	12 Valores
Superior a 3 anos e até 6 anos	16 Valores
Superior a 6 anos	20 Valores

1.3. Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos:

Sem ações de formação	08 Valores
Até 20 horas	12 Valores
De 21 horas até 40 horas	16 Valores
Superior a 41 horas	20 Valores

Será valorada a formação documentalmente comprovada.

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 7 horas.

1.4. Avaliação de Desempenho (AD) relativa aos últimos dois períodos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho, com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, sendo para a conversão aplicado o fator multiplicador 4, na escala de 1 a 5 valores.

Quando os candidatos não possuem avaliações de desempenho relativas ao período a considerar para efeitos de avaliação curricular, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, a este elemento de ponderação corresponderá o valor positivo de 14 (catorze) valores a ser considerado na respetiva fórmula de cálculo (alínea c) do nº 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril).

Q
P. V. A. L. E.
H. A. C. C. J.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. (alínea d) do nº 1 do artigo 5º da Portaria)

A preparação e aplicação do presente do método de seleção será efetuada por técnicos com competência para a sua utilização.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 30 minutos e baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as seguintes Competências:

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

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Procura atingir os resultados desejados.
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
- Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
- Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.
- Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.
- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar tarefas.
- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.

Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Q
Bale
Halle

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

*Praxe
Prática*

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:

Elevado / 20 valores	Apresenta os 4 comportamentos
Bom / 16 valores	Apresenta 3 comportamentos
Suficiente / 12 valores	Apresenta 2 comportamentos
Reduzido / 8 valores	Apresenta 1 comportamentos
Insuficiente / 4 valores	Apresenta 0 comportamentos

A presença das competências em análise será avaliada da seguinte forma:

Elevado / 20 valores	Apresenta as 5 competências
Bom / 16 valores	Apresenta 4 competências
Suficiente / 12 valores	Apresenta 3 competências
Reduzido / 8 valores	Apresenta 2 competências
Insuficiente / 4 valores	Apresenta 1 ou 0 competências

3.Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. (alínea a) do nº 1 do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04).

Natureza – Prática

Forma – Oral

Duração – 45 minutos

Programa: Proceder à varredura e limpeza de um espaço público, à limpeza de uma papeleira e de um sumidouro na área da União de Freguesias.

Q.
Prate
Hart

É adotada a escala de 0 a 20 valores sendo avaliados os seguintes parâmetros:

- Perceção e compreensão da tarefa
- Qualidade da realização da tarefa
- Celeridade na execução da tarefa
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados

Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Elevado	5 Valores
Bom	4 Valores
Suficiente	3 Valores
Reduzido	2 Valores
Insuficiente	1 Valor

4. Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências, previamente, definido podendo comportar uma ou mais fases. (alínea b) do nº 1 do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04)

Este método irá comportar uma fase e tem o seguinte perfil:

- Orientação para Resultados
- Capacidade de Decisão
- Organização e Planeamento
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

A Avaliação Psicológica é valorada, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de

comunicação e relacionamento interpessoal (alínea a) do nº 1 do artigo 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30/04)

W.
Prate
faced

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 30 minutos e será valorada 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.

Sempre que a Entrevista Profissional de Seleção seja realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), obtém-se pela aplicação da fórmula:

$$EPS = IMP + RCS + CTE + CEC/4, \text{ em que:}$$

IMP – Interesse e Motivação Profissionais

RCS – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

CTE – Capacidade de Trabalho em Equipa

CEC – Capacidade de Expressão e Comunicação

Interesse e Motivação Profissionais (IMP) - Apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura.

Elevado / 20 valores	Revelou elevado interesse e motivação profissionais.
Bom / 16 valores	Revelou muito interesse e motivação profissionais.
Suficiente / 12 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissionais.
Reduzido / 8 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissionais.
Insuficiente / 4 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissionais.

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS) - Avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

Elevado / 20 valores	Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Bom / 16 valores	Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Suficiente / 12 valores	Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Reduzido / 8 valores	Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Insuficiente / 4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.

Q.
vale
foco

Capacidade de Trabalho em Equipa (CTE) - Avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, camaradagem, bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional e vantagens do trabalho em equipa.

Elevado / 20 valores	Manifesta muito boa capacidade de integração.
Bom / 16 valores	Manifesta boa capacidade de integração.
Suficiente / 12 valores	Manifesta capacidade suficiente de integração.
Reduzido / 8 valores	Manifesta pouca capacidade de integração.
Insuficiente / 4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de integração.

Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) - Aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, tom de voz).

Elevado / 20 valores	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso.
Bom / 16 valores	Mostrou boa clareza e fluência do discurso.
Suficiente / 12 valores	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso.
Reduzido / 8 valores	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso.
Insuficiente / 4 valores	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso.

É excluído do procedimento o candidato que não compareça ao primeiro método de seleção aplicado ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

FASEAMENTO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

P. Paiva
Assessor

Por deliberação da Junta de Freguesia de 24 de agosto de 2020 relativamente à abertura do procedimento concursal, por motivo de celeridade e por o recrutamento ser urgente ou, se forem admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, a utilização do segundo método de seleção poderá ser faseada nos termos do Artigo 7.º da Portaria n.º Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltem à sua aplicação ou tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção ou fase seguinte.

A valoração dos métodos de seleção será convertida para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as especificidades de cada método.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) e a conseqüente ordenação final dos candidatos resulta das fórmulas A e B e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, considerando-se não aprovados os candidatos que, na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Fórmula A: $CF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$

ou

Fórmula B: $CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$

Em que:

AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º e artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30/04.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º Candidato com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da Entrevista Profissional de Seleção — “Interesse e Motivação Profissionais”;
- 2.º Candidato residente na área geográfica da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal;
- 3.º Candidato com idade inferior.

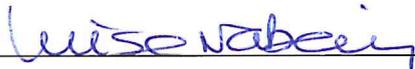
DEFINIÇÃO DO PRAZO PARA ENTREGA DE DOCUMENTOS AOS CANDIDATOS:

O Júri decidiu ainda que, a requerimento dos candidatos que sejam titulares da categoria e que tenham executado as atividades do posto de trabalho, concede um prazo suplementar de **3 dias úteis**, para apresentação dos documentos exigidos, quando os serviços verificarem que a não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

E não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião.

O Júri

Presidente



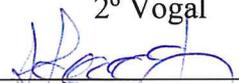
Maria Luísa Nabeiro Ferreira

1º Vogal



Paula Cristina Pedroso do Vale

2º Vogal



Joaquim João Cardoso