

Cláudio
B
14/4

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de dez postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional

Aos vinte dias do mês de abril do ano 2022, pelas 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para ocupação de dez postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional, conforme despacho da Sra. Presidente de 20 de abril de 2022 e deliberação da Junta de Freguesia de 19 de abril de 2022, estando presentes Sónia do Carmo Carapinha Vale de Gato, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Vendas Novas, na qualidade de Presidente, Paulo Renato Pedrosa de Oliveira, Assistente Operacional da Junta de Freguesia de Vendas Novas e Carlos Manuel Marques dos Santos Luís, Encarregado Operacional do Município de Vendas Novas, ambos na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

Métodos de seleção -----

Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são os que se encontram descritos em seguida:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);-----
- b) Avaliação Psicológica (AP). -----
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):-----

De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam 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);-----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

Classificação final (CF):-----

Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:-----

$$CF = (PC \times 0,40) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,30).-----$$

Ch.
R.
10.

Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:-----

$$CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,30) + (EPS \times 0,30).-----$$

Descrição dos métodos de seleção:-----

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A aplicação da PC será efetuada nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril -----

A prova de conhecimentos será de natureza prática, de forma oral e de realização individual, composta por duas partes, com a duração de 10 minutos cada parte - duração total da prova de conhecimentos é de 20 minutos e valoração de 20 valores.

Parte I: Proceder à simulação da utilização de uma motorroçadora (sempre desligada), simulando todos os procedimentos e técnicas para a sua utilização (segurança, colocação do equipamento em funcionamento e a sua respetiva manutenção).-----

Ponderação: 50%.-----

Duração: 10 minutos.-----

Parte II: Proceder à simulação, manual, da limpeza e deservagem de um local, na área da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.-----

Ponderação: 50%.-----

Duração: 10 minutos.

Avaliação da PC:-----

a) Classificação 0 – 5,999:-----

Não compreendeu as orientações sobre a tarefa a realizar e/ou não conseguiu manusear os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. Não usou/identificou os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. A qualidade técnica do trabalho foi muito baixa ou não foi capaz de realizar a tarefa solicitada. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado.-----

b) Classificação 6,00 – 9,499:-----

Demonstrou dificuldade em compreender a tarefa; não identificou / preparou ou utilizou os equipamentos de forma adequada na execução da tarefa e/ou não fez uso de todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor e a qualidade técnica do trabalho foi insuficiente. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado.-----

c) Classificação 9,500 – 12,999:-----

Compreendeu as instruções. Não utilizou/identificou todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados à sua disposição. Manifesta algum conhecimento

Cláudia
B
SD

teórico de como utilizar os equipamentos/instrumentos do trabalho. A qualidade técnica da tarefa demonstrada foi suficiente. Teve dificuldades em cumprir no tempo estipulado.

d) Classificação 13,000-16,999:-----

Compreendeu as instruções; identificou/utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram identificados/ utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. A qualidade técnica demonstrada foi boa. Cumpriu a tarefa no tempo estipulado.

e) Classificação 17,00-20,000:-----

Compreendeu todas as instruções com rapidez; identificou / utilizou eficazmente os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados eficazmente os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa; executou o trabalho com distinção e cumpriu a prova no tempo estipulado. Cumpriu a tarefa de forma célere e antes do término do tempo.-----

Avaliação Psicológica (AP): será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º , da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º 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, os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

Avaliação Curricular (AC): este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que 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. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP) A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,30 HA + 0,30 FP + 0,40 EP$, para os candidatos que não possuam vínculo de emprego público.

Habilitações Académicas (HA) são consideradas as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:-----

Critérios de valorização Pontuação:-----

Habilitação inferior à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência referida no ponto 9 – 14 valores-----

Habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do concurso ou habilitação legalmente exigível. 16 valores.-----

Habilitação superior à legalmente exigível. 20 valores.-----

Formação Profissional (FP) São consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Nos 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:-----

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 inferior a 15 horas - 8-----

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 15 horas e inferior a 25 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 as 25 e inferior a 35 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 igual ou superior a 35 horas - 20.-----

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:-----

Critérios de valorização Pontuação:-----

Com menos de 6 meses de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.-----

Ou-----

Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho - 8.-----

Entre 6 meses e inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.-----

Ou-----

Handwritten initials and a mark, possibly "SP".

Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho – 12.-----

Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.-----

Ou-----

Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho – 16.-----

Com 2 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.-----

Ou-----

Com 4 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho e com nível habilitacional de grau inferior ao exigido para integração no posto de trabalho – 20.-----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método 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 n.º125-A/2019 de 30 de abril, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil 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:---

- a) Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – 20 valores;----
- b) Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – 16 valores;-----
- c) Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – 12 valores;-----
- d) Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – 8 valores;-----
- e) Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – 4 valores.-----

A escala de avaliação, após a obtenção da média 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-----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e dos n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º

125-A/2019, de 30 de abril, visando 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. Avaliação da EPS efetua-se 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. O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes parâmetros de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício da função; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal.-----

Os parâmetros serão avaliados da seguinte forma:-----

Nível insuficiente – 4 valores;-----

Nível reduzido – 8 valores;-----

Nível suficiente – 12 valores;-----

Nível bom – 16 valores;-----

Nível elevado – 20 valores.-----

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 excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou tenha sido classificado com "Não apto" numa das fases que os comportem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri do Concurso,

Sónia do Carmo Carapinha Vale de Gato

Paulo Renato Pedrosa de Oliveira

Carlos Manuel Marques dos Santos Luís