



Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, para os serviços da União de Freguesias de Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santana Susana

ATA Nº 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Definição de Parâmetros de Avaliação e Ponderação de Métodos de Seleção

Aos vinte e sete dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, nos serviços da União de Freguesias de Alcácer do Sal (Santa Maria do Castelo e Santiago) e Santa Susana, reuniram os senhores, José Augusto Brigues, Assistente Técnico, José Joaquim Vieira Barbado, Assistente Operacional e Aurora Purificação Florêncio, Assistente Técnica, respetivamente presidente e vogais efetivos do procedimento concursal em epígrafe, para elaboração da ata para publicitação dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção definidos, nos termos do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Conforme o disposto no artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar serão, com caráter eliminatório: **Prova de conhecimentos e Avaliação psicológica.**

Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, supra citado, serão aplicados os métodos de seleção, com caráter eliminatório: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º.

Será utilizado o método de seleção facultativo, **Entrevista profissional de seleção.**

A classificação e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

$$CF = (PC*50\%) + (AP*25\%) + (EPS*25\%)$$

OU

$$CF = (AC*40\%) + (EAC*30\%) + (EPS*30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

1. Prova de conhecimentos:

Nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a prova de conhecimentos visa avaliar as competências técnicas 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.



Nos termos do artigo 9.º da Portaria supra citada, a prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova teórica e prática de conhecimentos, será de realização individual e de carácter oral e de simulação. Terá a duração de 30 minutos.

As tarefas a desempenhar consistirão na realização de tarefas, como: identificação de materiais; identificação de ferramentas e identificação de ferramentas de acordo com a operação a realizar.

2. Avaliação Psicológica:

Nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 5.º, da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a avaliação psicológica 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto.

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, esta valoração será feita 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.

1. Avaliação Curricular:

Nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HL = Habilitações Literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

Habilitação Literária (HL) - tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da habilitação legalmente exigida para o desempenho das funções.

Formação Profissional (FP) - serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

- 1 valor por cada ação de formação com duração ≤ a 35 horas, até ao limite de 10 valores;

- 2 valores por cada ação de formação com duração > a 35 horas, até ao limite de 10 valores;

- 0 valores para candidatos sem ações de formação.

Experiência Profissional (EP) - será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:



Experiência inferior a 1 ano - 14 valores;

Entre 1 a 5 anos - 16 valores;

Entre 5 a 10 anos - 18 valores;

Superior a 10 anos - 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao período, não superior a 3 ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Será traduzida em menção quantitativa, de acordo com a fórmula seguinte: $AD = (A+B+C)/3$. Em que A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos 3 últimos ciclos avaliativos.

Em conformidade com o disposto no n.º 2, alínea c), do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão atribuídos 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, serão atribuídos 10 valores a todos os candidatos acrescidos de:

- 0 valores a avaliações inferiores a 2;
- 5 valores a avaliações iguais ou superiores a 2 e inferiores a 4;
- 8 valores a avaliações iguais ou superiores a 4;
- 10 valores a avaliações de Excelente.

2. Entrevista de Avaliação de Competências:

Nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método decorre de acordo com um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Serão avaliadas as seguintes competências:

- **Realização e orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- **Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.
- **Otimização de recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.
- **Iniciativa e autonomia:** Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.
- **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.
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.



A avaliação é expressa, nos termos do artigo 9.º, da mesma Portaria, de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. Entrevista Profissional de Seleção:

Nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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. A entrevista é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Cada parâmetro será avaliado de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20-17; 16-13; 12-9; 8-5 e 4-0.

A avaliação é obtida, nos termos do artigo 9.º, da mesma Portaria, através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.

Serão adotados os seguintes parâmetros de apreciação da entrevista profissional de seleção:

- Motivação profissional

Elevado (20 a 17 valores)	Bom (16 a 13 valores)	Suficiente (12 a 9 valores)	Reduzido (8 a 5 valores)	Insuficiente (4 a 0 valores)
Revela elevado interesse e total convicção na prossecução dos objetivos do serviço, demonstrando uma elevada vontade de intervir e participar com opiniões fundamentadas.	Releva muito interesse e convicção na prossecução dos objetivos do serviço, demonstrando alguma vontade de intervir e partilhar opiniões.	Revela interesse e convicção na prossecução dos objetivos do serviço.	Revela pouco interesse e pouca convicção na prossecução dos objetivos do serviço.	Revela desinteresse e falta de convicção na prossecução dos objetivos do serviço.

- Conhecimentos profissionais

Elevado (20 a 17 valores)	Bom (16 a 13 valores)	Suficiente (12 a 9 valores)	Reduzido (8 a 5 valores)	Insuficiente (4 a 0 valores)
Revela elevados conhecimentos e riqueza de experiência	Revela bons conhecimentos e riqueza de experiência em atividades	Revela conhecimentos e experiência em atividades relevantes	Revela alguma experiência, pouco aprofundada, em atividades	Revela experiência pouco variada e não aprofundada.



UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALCÁCER DO SAL
(SANTA MARIA DO CASTELO E SANTIAGO) E
SANTA SUSANA

Junta de Freguesia

em atividades relevantes para a função a exercer.	relevantes para a função a exercer.	para a função a exercer.	relevantes para a função a exercer.	
---	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--

- Relacionamento interpessoal, comunicação, argumentação e sentido crítico

Elevado (20 a 17 valores)	Bom (16 a 13 valores)	Suficiente (12 a 9 valores)	Reduzido (8 a 5 valores)	Insuficiente (4 a 0 valores)
Revela elevada capacidade de comunicação, argumentação, capacidade de análise e sentido crítico aplicados à resolução de problemas de maior complexidade. Revela elevada capacidade de interação.	Revela boa capacidade de comunicação, argumentação, capacidade de análise e sentido crítico aplicados à resolução de problemas de maior complexidade. Revela boa capacidade de interação.	Revela razoável capacidade de comunicação, argumentação, capacidade de análise e sentido crítico aplicados à resolução de problemas de maior complexidade. Revela razoável capacidade de interação.	Revela pouca capacidade de comunicação, argumentação, capacidade de análise e sentido crítico aplicados à resolução de problemas de maior complexidade. Revela pouca capacidade de interação.	Revela dificuldades de comunicação e argumentação. E incapacidade na análise e resolução de problemas de maior complexidade.

Em caso de igualdade na classificação final dos candidatos os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

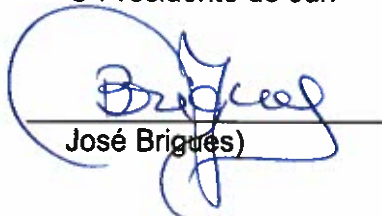
Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica exigida para candidatura.

O Júri

O Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo


José Brígues)


(José Barbado)


(Aurora Florêncio)

