



Barreiros
M

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM ASSISTENTE OPERACIONAL

-----ATA N.º 1-----

-----Aos onze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e um, reuniu na sede da Junta de Freguesia de São Cristóvão, em São Cristóvão, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Jorge Miguel Valverde Mestrinho, Técnico Superior na qualidade de Presidente, Nélia do Carmo Hemitério Regouga Campino, Assistente Técnica na qualidade de 1º Vogal Efetivo e António Cipriano Maltês Barreiros, Encarregado Operacional na qualidade de 2º Vogal Efetivo.-----

-----Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:-----

-----Métodos de seleção:-----

-----Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica (forma oral) e prática, e terá uma duração não superior a 45 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; para o seguinte:-----

- A prova prática consistirá na execução das seguintes tarefas: execução de tarefas de extirpação de ervas e limpeza de espaços públicos, utilizando para o efeito as ferramentas manuais e/ou elétricas e equipamentos necessários.-----
- Durante a Prova prática serão colocadas questões sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação); Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho (DL n.º 50/2005, de 25 de fevereiro na sua atual redação).-----

-----Definem-se os seguintes parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:-----

- Perceção e compreensão da tarefa (PCT);-----
 - 5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;-----
 - 4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa;-----
 - 3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa;-----
 - 2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa;-----
 - 1 valor – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa;-----
- Qualidade de realização (QR);-----
 - 5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização;-----



Barros



- 4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização; -----
- 3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização; -----
- 2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização; -----
- 1 valor – Demonstrou insuficiente qualidade de realização; -----
- Celeridade na execução (CE); -----
 - 5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução; -----
 - 4 valores – Demonstrou boa celeridade na execução; -----
 - 3 valores – Demonstrou razoável celeridade na execução; -----
 - 2 valores – Demonstrou reduzida celeridade na execução; -----
 - 1 valor – Demonstrou insuficiente celeridade na execução; -----
- Grau de conhecimentos demonstrado (GCD); -----
 - 5 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimentos; -----
 - 4 valores – Demonstrou bom grau de conhecimentos; -----
 - 3 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimentos; -----
 - 2 valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimentos; -----
 - 1 valor – Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos; -----

-----De acordo com a seguinte fórmula: -----

- $PC = PCT \times 20\% + QR \times 35\% + CE \times 25\% + CGD \times 20\%$ -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

-----Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 25%. -----

-----Os candidatos que estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

-----Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. 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. Para tal são considerados e-----



Barreras



ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$\text{AC} = \text{FP} \times 30\% + \text{EP} \times 50\% + \text{AD} \times 20\% \text{-----}$$

-----A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação: ----

- Duração da Formação; -----
- ≤ 18 horas – 1 valor; -----
- > 18 horas e ≤ 36 horas – 2 valores; -----
- > 36 horas e ≤ 60 horas – 4 valores; -----
- > 60 horas – 5 valores; -----

-----A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas. -----
- Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a promover. -----
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas. -----

-----A Experiência Profissional (EP) reportar-se-á ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- Não tem – 0 (zero) valores; -----
- Até 1 ano – 12 valores; -----
- > 1 ano e ≤ 5 anos – 14 valores; -----
- > 5 anos e ≤ 10 anos – 16 valores; -----
- > 10 anos e ≤ 15 anos – 18 valores; -----
- > 15 anos – 20 valores; -----

-----A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – desempenho excelente; -----
- 16 valores – desempenho relevante; -----
- 12 valores – desempenho adequado; -----
- 5 valores – desempenho inadequado; -----

-----Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores (obrigatoriamente um valor positivo) para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45%. -----



Barzins

M

-----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação -----
interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será 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. -----

-----As competências a considerar serão as seguintes: conhecimentos especializados (competência 1), trabalho de equipa e cooperação (competência 2), relacionamento interpessoal (competência 3). -----

-----A valoração deste método de seleção é de 25 %. -----

-----Como método de seleção facultativo será utilizado: -----

-----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. 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. -----

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes: -----

- Capacidade de expressão e fluência verbal; -----
- Motivação profissional; -----
- Concisão no discurso; -----
- Valorização e atualização profissional. -----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. -----

-----A valoração deste método de seleção é de 30 %. -----

-----Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:-----

- $OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$ -----

-----Sendo: -----

- OF = Ordenação Final-----
- PC= Prova de Conhecimentos-----
- AP= Avaliação Psicológica-----
- AC = Avaliação Curricular-----
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

-----Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----



-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O Júri do Procedimento

João António
(Presidente)

Nélia Regouga Compaio
(1º Vogal Efetivo)

António Eufímio Malte Soares
(2º Vogal Efetivo)