



15/11/22
S23

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO POR TEMPO
INDETERMINADO
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA DE COVEIRO)**

ATA UM

Aos treze dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco pelas 10 horas, no edifício da Junta de Freguesia, reuniu o júri designado para o procedimento concursal comum para o recrutamento com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área de Coveiro), composto pelo presidente do júri, Jorge Manuel Gonçalves Almeida, Chefe da Divisão de Serviços Operacionais no Município de Vagos, em regime de substituição, pela Sónia Patrícia Biscaia Lourenço, Chefe do Núcleo de Ambiente no Município de Vagos, em regime de substituição, na qualidade de primeiro vogal efetivo e Selma dos Reis Vouga, Técnica Superior do Núcleo de Recursos Humanos no Município de Vagos, na qualidade de segundo vogal efetivo para:

Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal comum, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria;

Aprovar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova aplicar.

1. O Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção, com as seguintes ponderações:

1.1 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP):

Prova de Conhecimentos – 100%;

Avaliação Psicológica – Apto ou Não Apto.

1.2 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (salvo se afastados, por escrito, pelos candidatos, no caso em que serão aplicados os métodos supra identificados):

Avaliação Curricular – 50%;

Entrevista de Avaliação de Competências – 50%.

2. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36 LTFP ou aos candidatos que, embora abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, optem, por escrito, pela aplicação destes métodos:

2.1 - Prova de Conhecimentos: será de natureza prática e de realização individual, terá a duração máxima de 20 minutos e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função. Será de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores, sendo a respetiva classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores. A Prova de Conhecimentos consistirá na abertura de vala e regularização do terreno.



JUNTA DE FREGUESIA DE VAGOS E SANTO ANTÓNIO

510840760

Rua Padre Vicente Maria da Rocha, n.º 190

3840-453 Vagos

Handwritten signature and initials in blue ink.

Parâmetros de avaliação:

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

2.2 - Avaliação Psicológica: visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar.

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

2.3 - A ordenação final será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 100\%) + AP \text{ (apto ou não apto)}^*$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

*A obtenção de um juízo de Não apto, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal.

3. Métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36 LTFP:

3.1 - Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 15\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 15\%)$$



8
fmd
322

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

Habilitação Académica:

Habilitação literária de grau exigido à candidatura – 16 valores;

Habilitação literária de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação Profissional: em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas desde 2019 imediatamente ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Sem formação profissional - 0 valores;

Formação profissional = 10 horas – 8 valores;

Formação profissional = 20 horas – 10 valores;

Formação profissional = 40 horas – 12 valores;

Formação profissional = 60 horas – 14 valores;

Formação profissional = 80 horas – 16 valores;

Formação profissional = 100 horas – 18 valores;

Formação profissional > 100 horas – 20 valores.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas, cada semana a 5 dias e cada meio dia o equivalente a três horas e trinta minutos.

Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal.

Não são consideradas formações ou equiparadas, as formações que sejam ministradas pelo candidato.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito – ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizados no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional: em que ponderar-se-á a experiência profissional, devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:



JUNTA DE FREGUESIA DE VAGOS E SANTO ANTÓNIO

510840760

Rua Padre Vicente Maria da Rocha, n.º 190

3840-453 Vagos

8
15 And
53

Sem experiência profissional – 0 valores;

Experiência profissional = 2 anos – 4 valores;

Experiência profissional = 5 anos – 8 valores;

Experiência profissional = 10 anos – 12 valores;

Experiência profissional = 15 anos – 16 valores;

Experiência profissional > 15 anos – 20 valores.

Avaliação de Desempenho: em que ponderar-se-á a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo, não superior a 4 anos, até ao fim do prazo de candidatura, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, ponderado da seguinte forma:

Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores - 0 valores;

Desempenho Adequado: 2 a 3,999 - 10 valores;

Desempenho Relevante: 4 a 5 valores - 15 valores;

Mérito Excelente: 4 a 5 valores - 20 valores.

Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuído a nota de 10 valores.

3.2 - Entrevista de Avaliação de Competências: visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais e de acordo com o perfil profissional. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as seguintes competências:

- a) Orientação para o serviço público;
- b) Orientação para os resultados;
- c) Análise crítica e resolução de problemas;
- d) Iniciativa;
- e) Orientação para a segurança.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- Zero comportamentos demonstrados – 8,00 valores (Reduzido);
- Um comportamento demonstrado – 12,00 valores (Suficiente);
- Dois comportamentos demonstrados – 16,00 valores (Bom);
- Três comportamentos demonstrados – 20,00 valores (Elevado).

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 5$$



JUNTA DE FREGUESIA DE VAGOS E SANTO ANTÓNIO

510840760

Rua Padre Vicente Maria da Rocha, n.º 190

3840-453 Vagos

3.3 - A ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências,

4. Exclusão dos métodos de seleção – Cada método de seleção é de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,50 valores ou um juízo *Não Apto* num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

5. Critérios de ordenação preferencial – Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria. Nos casos em que, após aplicação do artigo 24.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: Maior número de anos de experiência profissional na área, maior nível habilitacional ou maior número de horas de formação profissional na área.

Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por terminada a reunião, pelas onze horas e quarenta e cinco minutos, e lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri

Jorge Manuel Gonçalves Almeida

Sónia Patrícia Biscaia Lourenço

Selma dos Reis Vouga