

ATA INICIAL

Aos dezassete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte reuniu o júri do procedimento concursal, para constituição de relação jurídica de emprego público no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de 2 postos de trabalho, ambos para a carreira geral de assistente operacional, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: Maria de Fátima Pinto da Costa - Técnica Superior; 1ª Vogal efetiva: Isabel Maria Oliveira Fernandes - Jurista, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos, e 2ª Vogal efetiva: Paula Cristina da Silva Oliveira Costa, Assistente Técnica para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa de valoração final de cada método seleção aplicável.

Métodos de Seleção – Nos termos do artigo 36º da Lei nº 35/2014 de 20 de junho, doravante designada LTFP conjugado com os artigos 5º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção aplicáveis serão:

Aos candidatos não abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho (versão atualizada) LTFP:

PROVA DE CONHECIMENTOS e a **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** complementados com o método facultativo da **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

A Prova de Conhecimentos (PC) terá a Ponderação de 45 %;

A Avaliação Psicológica (AP) terá a Ponderação de 25 %

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá a Ponderação de 30%

Aos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho (versão atualizada) LTFP que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos, os métodos de seleção serão:

AVALIAÇÃO CURRICULAR, e a **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**, complementados com o método facultativo da **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**.

A Avaliação Curricular (AC) terá a Ponderação de 45 %;

R
D
S

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a Ponderação de 25 %

A Entrevista Profissional de Seleção (FPS) terá a Ponderação de 30%

A PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) (com carácter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será realizada numa única fase, com consulta (unicamente em suporte de papel), terá a duração de 60 minutos, será constituída por questões de escolha múltipla [(Referência a) e Referência b)], valorada numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre os temas da legislação e documentação a seguir indicadas. Aquando da realização da prova de conhecimentos os candidatos poderão consultar em papel a legislação e a documentação constantes do programa acima indicado, não sendo permitida a consulta em formato digital nem a utilização de qualquer meio tecnológico durante a prova.

Programa da Prova de Conhecimentos:

Referência a) e Referência b) - Assistente operacional (auxiliar de serviços administrativos e cantoneiro de limpeza)

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na versão atualizada

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na versão atualizada

A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) 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.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; 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, nos termos do n.º 3 do artigo 9º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância

F
[Handwritten signature]

da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida, incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nele alcançado.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

- a) A habilitação académica (IIA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, não sendo considerada formação com data anterior a 1 de janeiro 2016, nem a que não esteja documentalente comprovada e com o número de horas assinalado;
- c) A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos da alínea d), o júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10,00 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

Serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:

Habilitação Académica de Base (HL);

Exigido: 10 valores

Superior ao exigido 20 valores

Formação Profissional (FP)

Sem formação: 0 valores

Por cada modulo de formação até 30 horas formação – 2 valores, até ao limite máximo de 20 valores

Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e não serão consideradas as ações de formação fora do âmbito do procedimento concursal, ou seja, fora das áreas funcionais do posto de trabalho a ocupar.

R
d
f

Não são valoradas as ações de formação ou carga horária que não se encontre expressamente indicada.

Não serão valoradas as ações de formação anteriores a 1 janeiro 2016

Experiência Profissional (EP)

Sem experiência 0 valores

até 6 meses de experiência 5 valores

superior a 6 meses até 3 anos: 10 valores

superior a 3 anos e até 6 anos: 15 valores

superior a 6 anos: 20 valores

Avaliação de Desempenho (AD).

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) – 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) – 15 valores

Desempenho excelente - (4 a 5) – 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, ser-lhes-á atribuído 12 valores.

A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

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

em que:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a

uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista de avaliação de competências 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, nos termos do nº 5 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), 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, incidindo sobre os seguintes parâmetros:

a) **Sentido crítico;** visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio na sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

20 valores – Elevada capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

12 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório, atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

8 valores – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido, atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

b) **Capacidade de comunicação, expressão e fluência verbal;** Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, e de acordo com o seguinte enquadramento:

20 valores: expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

16 valores: expressão oral clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

12 valores: razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza de vocabulário e razoável nível de construção frásica;

8 valores: limitada expressão oral, com vocabulário pobre e fraca construção frásica;

R
W
M

4 valores: expressão oral muito limitada, com vocabulário e construção deficiente e mau nível de construção frásica;

c) **Qualidade da experiência profissional;** domínio de temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação, interesses pela atualização profissional e pelo acompanhamento de inovações e novos desenvolvimentos ligados à área de atividade.

20 valores – revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa.

16 valores – revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa.

12 valores – revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa.

8 valores – revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa.

4 valores – revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa.

d) **Motivação e interesse.** Aferir atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas.

20 valores - Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar.

16 valores - Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar.

12 valores - Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar.

8 valores - Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar.

4 valores - Evidencia insuficiência de interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar.

A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A valoração final dos métodos de seleção, será obtida através da seguinte fórmula:

• para os candidatos que não se encontrem abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP
VF = (PC x 45% + AP x 25% + EPS x 30%)

• para os candidatos que se encontrem abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:
VF = (AC x 45% + EAC x 25% + EPS x 30%)

em que:

VF - Valoração Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS - Entrevista Profissional de Seleção;

É 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 ou fase seguintes, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A falta de comparência dos candidatos em qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal.

De acordo com o n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do artigo 10.º da citada portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Freguesia da Madalena e publicitada na página eletrónica www.jf-madalena.pt e afixada no placard existente na sede da Junta da Madalena.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri.

O júri,

Presidente, Fátima Lute

1º Vogal efetivo, asebela do

2º Vogal efetivo, aulosk