

Procedimento concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal da União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena

Ata 1

Aos 3 dias do mês de agosto de 2022, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico do mapa de pessoal da União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por deliberação da Junta de Freguesia n.º 114 de 5 de julho de 2022.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Carla Ribeiro, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos e Financeiros dos Transportes Coletivos do Barreiro, que preside;

E os vogais:

Rita Mota, Assistente Técnica da Divisão de Administração Geral da União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

E

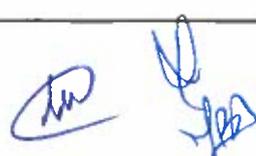
Marina Serra, Assistente Técnica da Divisão de Administração Geral da União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena.

A reunião teve, como ponto único de ordem de trabalhos, a determinação dos parâmetros de avaliação, respetivas ponderações, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção nos termos do disposto no artigo 14.º, n.º 2, alínea c), conjugada com o previsto no n.º 3 do mesmo art.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por "Portaria").

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional dos lugares postos a concurso e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

I.

1. Os métodos de seleção a utilizar para a generalidade dos candidatos são os seguintes:

- 
- a) *Prova de conhecimentos (PC)*;
 - b) *Entrevista Profissional de Seleção*
 - c) *Avaliação Psicológica (AP)*.

2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a utilizar são:

- a) *Avaliação Curricular (AC)*;
- b) *Entrevista de avaliação de competências (EAC)*.

Os candidatos referidos em 2. podem optar, por escrito, pelo afastamento do método de seleção *Avaliação Curricular*, aplicando-se o método de seleção *Prova de Conhecimentos* previsto em 1., à luz do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores na classificação final ou que não compareça à realização de método de seleção, para cuja realização haja sido convocado.

II.

A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- a) No caso dos métodos previstos em 1.: $CF = (PC \times 0,50) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,25)$
- b) No caso dos métodos previstos em 2.: $CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$

III

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita e terá a duração de 120 minutos.

A prova versará sobre: aplicações informáticas de processador de texto e folhas de cálculo, Código do Procedimento Administrativo, recenseamento eleitoral, Sistema de Normalização Contabilística para administrações públicas, atendimento público e telefónico, Lei Geral do

Trabalho em Funções Públicas, Regime Jurídico das Autarquias Locais, Regime do livro de elogios, sugestões e reclamações aplicável ao setor público.

A prova será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Perguntas de escolha múltipla ou condicionada:

Resposta correta 100% da cotação

Resposta incorreta.....0% da cotação

Perguntas de desenvolvimento

Excelente 100% da cotação

Muito Bom.....80% da cotação

Bom.....65% da cotação

Suficiente50% da cotação

Suficiente com reservas40% da cotação

Insuficiente.....20% da cotação

Incorreto ou não responde.....0% da cotação

IV

Entrevista Profissional de Seleção

1. Percurso profissional:

Este parâmetro visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da candidatura.

Pontuação	Definição
<i>Elevado</i> 20 valores	Abordagem interpretativa do percurso com bastante empenho na exploração, discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências identificadas como relevantes, diferenciando espontaneamente os pontos fortes e/ou fracos da sua candidatura.
<i>Bom</i> 16 valores	Abordagem interpretativa do percurso, com discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências mais relevantes bem como, quando solicitado, dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.

<i>Suficiente</i> 12 valores	Abordagem interpretativa do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e avaliação objetiva de algumas experiências relevantes, mas fraca percepção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
<i>Reduzido</i> 8 valores	Abordagem descritiva do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e interpretação subjetiva das experiências identificadas como relevantes, sem percepção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
<i>Insuficiente</i> 4 valores	Abordagem meramente descritiva do percurso, sem discriminação das experiências mais relevantes para a sua candidatura.

2. Análise da informação e sentido crítico:

Este parâmetro visa avaliar a capacidade do candidato em identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Analisa de forma crítica e lógica a informação. Preparou-se antecipadamente, procurando informação e estudando os assuntos em causa. Fundamenta e defende as suas ideias e pontos de vista, com base em recolha de informação sistemática e lógica, comparando os dados que recolheu de diferentes fontes e identifica a informação relevante.
Bom 16 valores	Analisa de forma crítica e lógica a informação. Preparou-se antecipadamente, procurando informação e estudando os assuntos em causa. Apresenta as suas ideias e pontos de vista, com base em recolha de informação, comparando os dados que recolheu de diferentes fontes e identifica a informação relevante.
Suficiente 12 valores	Analisa de forma crítica a informação. Apresenta as suas ideias e pontos de vista. Identifica informação relevante.
Reduzido 8 valores	Analisa de forma crítica a informação. Não se preparou antecipadamente, Apresenta as suas ideias e pontos de vista, sem apresentar fundamento.
Insuficiente 4 valores	Não analisa de forma crítica a informação. Não se preparou antecipadamente. Não apresenta as suas ideias e pontos de vista.

3. Trabalho em equipa:

Este parâmetro visa avaliar o estilo relacional para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança, adotando um papel ativo e cooperante, evidenciando uma grande apetência por trabalhar em equipa e grande facilidade em se adaptar a grupos ou equipas de constituição variada.
Bom 16 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança, adotando um papel ativo evidenciando uma apetência por trabalhar em equipa e grande facilidade em se adaptar a grupos ou equipas de constituição variada.
Suficiente 12 valores	Estilo relacional que demonstra algumas características que evidenciam alguma apetência por trabalhar em equipa.
Reduzido 8 valores	Estilo relacional que demonstra algumas a ausência de algumas características essenciais para trabalhar em equipa.
Insuficiente 4 valores	Estilo relacional caracterizado pela extrema timidez ou pela exuberância e défice de contenção, revelando dificuldade no trabalho em equipa e dificuldade na adaptação ao grupo.

4. Capacidade de adaptação e melhoria contínua:

Este parâmetro visa avaliar a capacidade de lidar com a mudança e com novos desafios profissionais e de investir no seu desenvolvimento e atualização técnica.

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Evidencia uma excelente capacidade para se ajustar a novos contextos/desafios profissionais, apostando proactivamente no seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho bastante eficiente.
Bom 16 valores	Evidencia uma boa capacidade para se ajustar a novos contextos/desafios profissionais, apostando no seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho de bastante eficiente.
Suficiente 12 valores	Evidencia capacidade de lidar com novos contextos/desafios profissionais, aderindo a propostas tendentes ao seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho suficientemente eficiente.
Reduzido 8 valores	Evidencia dificuldade em lidar com novos contextos/desafios profissionais, revelando pouco interesse no seu desenvolvimento e atualização, comprometendo por vezes o seu desempenho.

Insuficiente 4 valores	Evidencia extrema dificuldade em lidar com novos contextos/desafios profissionais, não revelando interesse no seu desenvolvimento e atualização, não conseguindo assegurar um desempenho eficiente.
---------------------------	---

5. Responsabilidade e compromisso com o serviço:

Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Evidencia uma excelente capacidade para se ajustar a novos contextos/desafios profissionais, apostando proactivamente no seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho bastante eficiente.
Bom 16 valores	Evidencia uma boa capacidade para se ajustar a novos contextos/desafios profissionais, apostando no seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho de bastante eficiente.
Suficiente 12 valores	Evidencia capacidade de lidar com novos contextos/desafios profissionais, aderindo a propostas tendentes ao seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho suficientemente eficiente.
Reduzido 8 valores	Evidencia dificuldade em lidar com novos contextos/desafios profissionais, revelando pouco interesse no seu desenvolvimento e atualização, comprometendo por vezes o seu desempenho.
Insuficiente 4 valores	Evidencia extrema dificuldade em lidar com novos contextos/desafios profissionais, não revelando interesse no seu desenvolvimento e atualização, não conseguindo assegurar um desempenho eficiente.

O resultado final da Entrevista Profissional de Avaliação é obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros acima definidos.

VI

Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Assim, para a valoração da AC o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = (30\%*HA) + (20\%*FP) + (40\%*EP) + (10\%*AD)$$

Para a carreira/categoria de assistente operacional, a habilitação académica, experiência profissional e formação profissional serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina:

Habilitação académica (HA)

Este item é classificado conforme o grau de habilitações de acordo com o seguinte:

- Ensino secundário 15 valores
- Ensino secundário profissional na área do posto de trabalho 16 valores

Formação profissional (FP)

Neste parâmetro apenas serão consideradas as ações adequadas diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos 5 anos e até à data de abertura do presente procedimento, até ao valor máximo de 20 valores:

- Ações de formação com duração < a 35 horas 0,5 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 35 e <72 horas 1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 72 e <100 horas 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 100 horas 2 valores/cada ação.

Caso a carga horária da ação de formação não venha explicitamente indicada no respetivo certificado, será considerado que um dia de formação equivale a 7h.

Experiência profissional (EP)

Neste parâmetro de avaliação será considerada a experiência obtida no desempenho efetivo de funções relevantes para a função, e será classificada da seguinte forma:

- Igual ou inferior a 3 anos 10 valores;
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos 13 valores;
- Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos 16 valores;
- Igual ou superior a 9 anos 20 valores.

Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a última avaliação de desempenho do trabalhador, convertida à escala de 0 a 20 valores.

VII

Entrevista Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com ponderação de 40%, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado 20 valores;

Bom 16 valores;

Suficiente 12 valores;

Reduzido..... 8 valores

Insuficiente..... 4 valores.

Por nada mais haver a deliberar, foi a presente reunião encerrada, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Presidente

1ª Vogal

2º Vogal



Carla Ribeiro,
Técnica Superior dos SMTCB



Rita Mota,
Assistente Técnica da UFASSAV



Marina Serra,
Assistente Técnica da UFASSAV