

Ligia
P
Silvia
Baião

Procedimento Concursal

Procedimento concursal

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

Ata 1

Aos 12 dias do mês de fevereiro de 2025, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional 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 12 de 06 de fevereiro de 2025.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Lígia Soares, Técnica Superior da Divisão de Administração Geral da União de Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena, que preside;

E os vogais:

David Barbeitos, Técnica Superior da Divisão de Espaço Público e Equipamentos da União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

E

Silvia Baião, Encarregado Operacional da Divisão de Espaço Público e Equipamentos 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 9.º, n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (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) *Avaliação Psicológica (AP)*
- c) *Entrevista de Avaliação de competências (EAC)*.

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 valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como o candidato que tenha obtido uma valoração 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:

$$CF = (PC \times 0,70) + (AP - \text{Apto/Não Apto}) + (EAC \times 0,30)$$

b) No caso dos métodos previstos em 2.:

$$CF = (AC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$$

Procedimento Concursal

III

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos (PC), será de natureza prática, com a duração de trinta minutos destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A prova versará sobre:

Varredura, extirpação de ervas e manutenção de relvados com recurso aos instrumentos e máquinas necessárias ao exercício de cada uma das tarefas.

A prova de conhecimentos será de natureza prática e avaliada com os seguintes parâmetros e grelha:

Ponderação	Parâmetros de Avaliação	Classificação				
		1 Insuficiente	2 Pouco Satisfatório	3 Bom	4 Muito Bom	5 Excelente
25%	Perceção e compreensão da tarefa					
30%	Qualidade de realização					
15%	Celeridade na execução					
30%	Grau de conhecimentos técnicos demonstrados					

O resultado da prova será o obtido pela soma da pontuação ,obtida em cada parâmetro.

A prova será valorada na escala de 1 a 5 valores, convertida para a escala de 0 a 20 valores.

São excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 10 valores, considerando como tal, por arredondamento, a classificação inferior a 9,5 valores.

IV

Avaliação Psicológica (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo avaliado através das menções classificativas Apto e Não Apto.

V

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Entrevista de Avaliação de competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada 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 de 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 para efeitos de classificação final, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência: 20 valores;

Detém um nível bom da competência: 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência: 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência: 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência: 4 valores.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

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, com base na análise do respetivo curriculum profissional.

Habilitação Académica (HA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

- a) Pela detenção de 2 graus acima do nível habilitacional exigido — 16 valores;
- b) Pela detenção de 1 grau acima do nível habilitacional exigido — 14 valores;
- c) Pela detenção de grau do nível habilitacional exigido — 12 valores.

Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores, ponderadas da seguinte forma:

Procedimento Concursal

- a) Sem ações de formação ou não relacionadas com a área — 10 valores;
- b) Ações de formação com duração total inferior a 20 horas — 12 valores;
- c) Ações de formação com duração total entre 21 horas e 40 horas — 14 valores;
- d) Ações de formação com duração total entre 41 horas e 60 horas — 16 valores;
- e) Ações de formação com duração total entre 61 horas e 80 horas — 18 valores;
- f) Ações de formação com duração total superior a 81 horas — 20 valores.

Para efeitos de classificação da Formação Profissional, esclarece -se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que respeitantes à atividade de Jardinagem, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- a) Até um ano de experiência profissional — 8 valores;
- b) Experiência profissional, entre 1 ano e até 3 anos — 14 valores;
- c) Experiência profissional, entre 3 anos e até 6 anos — 16 valores;
- d) Experiência profissional, entre 6 anos e até 9 anos — 18 valores;
- e) Experiência profissional superior a 9 anos — 20 valores.

Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se que só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Avaliação do Desempenho (AD), será considerada a relativa ao último período não superior a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a pontuação a atribuir a media aritmética das avaliações obtidas, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

Procedimento Concursal

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

1º Vogal

2º Vogal

Ligia Soares

David Barbeitos

Silvia Baião

Lígia Soares,
Técnica Superior da UFASSAV

David Barbeitos,
Técnica Superior da UFASSAV

Silvia Baião,
Assistente Operacional da UFASSAV