

Procedimento concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Junta de Freguesia do Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena

Ata 1

Aos 28 dias do mês de abril de 2022, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Junta da Freguesia 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 de 15 de fevereiro de 2022.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Sónia Coelho, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Financeiros dos Transportes Coletivos do Barreiro, que preside;

E os vogais,

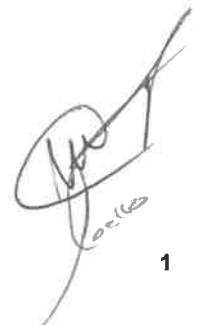
Carla Ribeiro, Técnica Superior de Recursos Humanos da Divisão de Recursos Humanos e Financeiros dos Transportes Coletivos do Barreiro, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e

Nuno Ferreira, Chefe da Divisão de Operação dos Transportes Coletivos do Barreiro.

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.



Sónia Coelho

1. Os métodos de seleção a utilizar para a generalidade dos candidatos são os seguintes:
 - a) *Prova de conhecimentos (PC)*;
 - b) *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 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.: $CF = (PC \times 0,50) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,25)$
- b) No caso dos métodos previstos em 2.: $CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$

III



2

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções previstas no presente procedimento concursal.

A PC consiste num teste escrito, de natureza teórica, individual, com a duração de 120 minutos.

A prova versará sobre os seguintes temas:

Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais; Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Procedimento Administrativo; Código dos Contratos Públicos; Cadastro e Inventário de Bens do Estado; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública.

A prova será valorizada numa escala de 0 a 20 valores.

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

Suficiente 50% da cotação

Suficiente com reservas..... 40% da cotação

Insuficiente..... 20% da cotação

Incorreto ou não responde 0% da cotação

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
<i>Elevado</i> 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.
<i>Bom</i> 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.
<i>Suficiente</i> 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.


5

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.

V

Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases.

A Avaliação Psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

A última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado	20,00 valores;
Bom	16,00 valores;
Suficiente	12,00 valores;
Reduzido	8,00 valores
Insuficiente	4,00 valores.

V

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.



7

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 Técnico Superior, 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:

- Titularidade de licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado no âmbito de Bolonha, na área do conteúdo funcional.....15 valores
- Mestrado pré-Bolonha, em área do conteúdo funcional....acresce 1 valor
- Doutoramento, em área do conteúdo funcionalacresce 2 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.

VI

Entrevista Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), 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




Sónia Coelho,
Chefe da Divisão de Recursos
Humanos e Financeiros dos SMTCB

1ª Vogal



Carla Ribeiro,
Técnica Superior dos SMTCB

2º Vogal



Nuno Ferreira,
Chefe da Divisão de Gestão e Operação dos
SMTCB

