



Silvia Clementina Mendes Baião
[Signature]

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Ref. Nº 001/PC-AO/2020 Contratação por Tempo Indeterminado Assistente Operacional

Ao dia 02 do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte, reuniu o Júri do concurso aberto por Deliberação da Junta de Freguesia, datada de 01 de setembro de 2020, constituído por Mónica Alexandra Grova Ramos, Dirigente Intermédia de 3º Grau da Divisão de Administração Geral da União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena, Ana Cristina Lameira Cruz, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Barreiro, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Silvia Clementina Mendes Baião, Encarregada Operacional da Divisão de Espaços Públicos e Equipamentos da União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena, como vogais, para estabelecer os fatores de ponderação e apreciação dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, que são a Avaliação Curricular (AC), a Prova de Conhecimentos (PC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e Avaliação Psicológica (AP).

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos com relação jurídica de emprego público.

$$CF = ((AC \times 0,50) + (EAC \times 0,50)) / 100$$

Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público.

$$CF = ((PC \times 0,30) + (EPS \times 0,40) + (AP \times 0,30)) / 100$$

Assim, na Avaliação Curricular, serão ponderados e avaliados os seguintes parâmetros:

1.1. Habilitações Académicas (HA):

- Escolaridade Obrigatória 10 valores
- Escolaridade de Grau acima da Escolaridade Mínima..... 12 valores
- Escolaridade dois Graus acima da Escolaridade Mínima 20 valores



Silvia Bon
4
[Signature]

1.2. **Formação Profissional (FP)**, sendo ponderada a formação profissional, devidamente comprovada, relacionada com a área funcional para que o procedimento é aberto, do seguinte modo:

- Sem formação 0 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração inferior a 20 horas10 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração entre 21 horas e 40 horas.....12 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração entre 41 horas e 60 horas.....14 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração entre 61 horas e 80 horas.....16 valores
- Formação relacionada com o posto de trabalho, com duração superior a 81 horas20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de 2 ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

1.3. **Experiência Profissional (EP)**, serão pontuadas as tarefas e atividades desenvolvidas pelos candidatos:

- Sem experiência profissional 0 valores
- Com experiência profissional entre 1 ano e até 3 anos 14 valores
- Com experiência profissional entre 3 anos e até 6 anos 16 valores
- Com experiência profissional entre 6 anos e até 9 anos 18 valores
- Com experiência profissional superior a 9 anos 20 valores

1.4. **Avaliação do Desempenho (AD)**, será considerada a relativa ao último período, não superior a três biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam



Silvia B...

imputáveis, o Júri atribuirá a classificação de 10 valores. Cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

A avaliação curricular tem carácter eliminatório e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultante da aplicação da seguinte fórmula:

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

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


2. Prova de Conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos terá a natureza prática, com a duração de quinze minutos e visa avaliar os conhecimentos dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício da função. A prova consistirá em proceder ao manuseamento de máquina de cortar relva e roçadora, preparar manualmente um canteiro para posterior plantação, utilizando ferramentas manuais, de forma a avaliar a destreza na função; proceder também ao cultivo de flores e outras plantas, limpeza e conservação de um espaço público, sua manutenção e conservação, que evidencie familiaridade com o equipamento.

A prova 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%	Percepção e compreensão da tarefa					
30%	Qualidade de realização					
15%	Celeridade na execução					
30%	Grau de conhecimentos técnicos demonstrados					



Silvia Baiu 

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**.

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A Entrevista Profissional de seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, os seguintes aspetos comportamentais:

- **Relacionamento interpessoal (RI)**, onde se pretende avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, a atitude facilitadora do relacionamento e o modo de lidar com as dificuldades e eventuais conflitos;
- **Espírito de Iniciativa e Criatividade (IC)**, onde se pretende avaliar a iniciativa e a capacidade de reação e resolução de situações imprevistas;
- **Trabalho em Equipa (TE)**, onde se pretende avaliar a atitude dos candidatos no trabalho em grupo.
- **Disponibilidade (D)**, onde se pretende conhecer a disponibilidade para trabalhar em horários diferenciados.
- **Interesse e Motivação Profissional (IMP)**, onde se pretende conhecer as razões da candidatura, bem como a área funcional de interesse dos candidatos.

A entrevista será valorada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha a seguir transcrita:

Parâmetro	Valoração				
	0	1	2	3	4
RI	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
IC	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória



Solange B...
[Handwritten signature]

TE	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
D	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória
IMP	Não Responde	Resposta Desadequada	Resposta Suficiente	Resposta Bastante Satisfatória	Resposta Totalmente Satisfatória

O resultado da Entrevista será resultante da soma da valoração atribuída nos 5 parâmetros avaliados.

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

4. Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica, 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. É realizada por técnico especializado para o efeito, que transmitirá em ficha individual a classificação dos candidatos.

5. A 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 citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método, a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal. Para esse efeito será elaborado um 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, avaliado 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.

6. Exame médico, que visa avaliar as condições de saúde dos candidatos para o posto de trabalho.

As presentes deliberações foram votadas nominalmente e aprovadas por unanimidade.

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

Presidente:

Mónica Alexandra Ramos,

Dirigente Intermédia de 3º Grau da
Divisão de Administração Geral da
UFASSAV

1º Vogal:

Ana Cristina Lameira Cruz,

Técnica Superior da Divisão de
Recursos Humanos da CMB

2º Vogal:

Silvia Clementina Baião,

Encarregada Operacional da Divisão
de Espaços Públicos e
Equipamentos da UFASSAV