

**Procedimento concursal**

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto 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

**Retificação à Ata nº 1**

Aos 30 dias do mês de julho de 2024, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto 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 6 de 4 de junho de 2024.

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:

Nélia Delgado, Técnica Superior da Divisão de Administração Geral da União das Freguesias de Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena,

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 retificação à Ata nº 1.

Passando à retificação da Ata nº 1, são alterados os seguintes pontos:

**Onde se lê:**

**Ponto I**

1. Os métodos de seleção a utilizar para a generalidade dos candidatos são os seguintes:
  - a) .....
  - b) Entrevista Profissional de Seleção
  - c) .....

**Deve ler-se:**

**b) Entrevista de Avaliação de Competência (EAC)**

**Ponto II**

**Onde se lê:**

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) .....

**Deve ler-se:**

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

**a) No caso dos métodos previstos em 1.:  $CF = PC (0,60) + EAC (0,40) + AP (Apto/Não Apto)$**

**Ponto IV**

**Onde se lê:**

**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.

us  
12/8

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.

**Deve ler-se:**

***Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)***

**1. 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 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 competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:*

1. *Relacionamento interpessoal – competência ponderada a 20%*
2. *Conhecimentos e Experiência - competência ponderada a 20%*
3. *Trabalho de Equipa e Cooperação - competência ponderada a 20%*
4. *Responsabilidade e Compromisso com o Serviço – competência ponderada a 20%*
5. *Adaptação e Melhoria Contínua – competência ponderada a 20%*

*O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:*

<b>Escala</b>	<b>Classificação</b>	<b>Nível Classificativo</b>
95% a 100%	20 Valores	Nível Elevado
75% a 94%	16 Valores	Nível Bom
60% a 74%	12 Valores	Nível Suficiente
40% a 59%	8 Valores	Nível Reduzido
0 a 39%	4 Valores	Nível Insuficiente

**Ponto VI**

**Onde se lê:**

**Avaliação Curricular (AC)**

**Para a carreira/categoria de assistente operacional, .....**

**Deve ler-se:**

**Para a carreira/categoria de assistente técnico,.....**

**Ponto VII**

**Onde se lê:**

### **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.

***Deve ler-se:***

#### ***Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)***

*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 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 competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:*

- 1. Relacionamento interpessoal – competência ponderada a 20%*
- 2. Conhecimentos e Experiência - competência ponderada a 20%*
- 3. Trabalho de Equipa e Cooperação - competência ponderada a 20%*
- 4. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço – competência ponderada a 20%*
- 5. Adaptação e Melhoria Contínua – competência ponderada a 20%*

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

<i>Escala</i>	<i>Classificação</i>	<i>Nível Classificativo</i>
95% a 100%	20 Valores	Nível Elevado
75% a 94%	16 Valores	Nível Bom
60% a 74%	12 Valores	Nível Suficiente
40% a 59%	8 Valores	Nível Reduzido
0 a 39%	4 Valores	Nível Insuficiente

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 Suplente**

Lígia Soares,  
Técnica Superior da UFASSAV

Nélia Delgado,  
Técnica Superior da UFASSAV

Marina Serra,  
Assistente Técnica da UFASSAV