

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional – serviço de educação e desporto.

Ao nono dia do mês de abril de dois mil e vinte pelas quinze horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento concursal comum, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Sara Magalhães, na qualidade de Presidente; Pedro Nunes e Joana Vilela, ambos na qualidade de vogal efetivo e vogal suplente.

Após deliberação do Órgão Executivo de proceder à abertura de procedimento concursal comum em título, a presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

PONTO I: Critérios, valoração e ponderação dos métodos de seleção a aplicar;

PONTO II: Critérios de desempate na ordenação final dos candidatos.

PONTO I:

Considerando:

- A alínea c) do n.º 2 do artigo n.º 14 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante Portaria, que estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
- Que o Júri tomou conhecimento da deliberação do Órgão Executivo, de dia 02 de março de 2020, acerca da abertura do procedimento concursal e caracterização do posto de trabalho em causa;
- O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante LTFP), que determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);

- O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- O artigo 6.º da Portaria, considera a possibilidade da realização de métodos de seleção complementares, tendo sido deliberação pelo Órgão Executivo a aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício de determinada função. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A aplicação da PC será efetuada nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.

A prova de conhecimentos é de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, composta por vinte (20) questões de escolha múltipla com a valoração de um (1) para cada questão. A prova de conhecimentos terá a duração de noventa (90) minutos. É permitida aos candidatos a consulta de legislação (em papel), desde que desprovida de anotações/comentários. A prova versará sobre as seguintes matérias e legislação (nas suas redações atuais):

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Reorganização Administrativa de Lisboa - Lei n.º 56/2012, de 08 de novembro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;

- Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro.

B) Avaliação Psicológica (AP): 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A aplicação da AP será efetuada nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria.

C) Avaliação Curricular (AC): Este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a ficha de avaliação curricular (Anexo I).

C.1) Critérios de avaliação e ponderação:

Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$.

C.1.1) Habilitações académicas (HA): consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação inferior à legalmente exigível.	0
Habilitação legalmente exigível.	12
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

C.1.2) Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Serão consideradas as ações de formação concluídas desde 01/01/2010 e para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 35 horas.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total entre 35 a 70 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 70 horas.	20

C.1.3) Experiência profissional (EP): considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	8
Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	12
Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

C.1.4) Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/ competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores. A conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: $AD = \text{Avaliação do Desempenho} \times 4$.

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais

para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20 valores
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	16 valores
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	12 valores
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	8 valores
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	4 valores

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

E) Entrevista Profissional de Seleção EPS: Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, conforme o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria. Este método será valorado 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, conforme disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria. A classificação final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação:

Conhecimentos específicos, formação e experiência

Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência –
4 valores;

Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência – 8 valores;

Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência – 12 valores;

Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência – 16 valores;

Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência – 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 4 valores;

Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função – 8 valores;

Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função – 12 valores;

Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função – 16 valores;

Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função – 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 4 valores;

Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso – 8 valores;

Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso – 12 valores;

Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso – 16 valores;

Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso – 20 valores.

Capacidade de comunicação

Nível insuficiente de capacidade de comunicação – 4 valores;

Nível reduzido de capacidade de comunicação – 8 valores;

Nível suficiente de capacidade de comunicação – 12 valores;

Nível bom de capacidade de comunicação – 16 valores;

Nível elevado de capacidade de comunicação – 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal – 4 valores;

Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal – 8 valores;
Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal – 12 valores;
Nível bom de competência de relacionamento interpessoal – 16 valores;
Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal – 20 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média ponderada das classificações obtidas em cada critério:

Escala Qualitativa:	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Quantitativa:	4	8	12	16	20
Média Obtida	0-4,99	5,00-9,49	9,50-13,99	14,00-16,99	17,00-20,00

Para cada candidato admitido a este método será preenchida a ficha de avaliação (Anexo II).

F) Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção:

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o compoem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

F.1) Para os candidatos que realizem os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 0,40) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$

F.2) Para os candidatos que realizem os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,30) + (EPS \times 0,30)$

PONTO II:

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no n.º 2 artigo 27.º da Portaria. Caso subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

- a) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;
- b) Candidato/a com número de horas de formação mais elevado.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios de desempate.

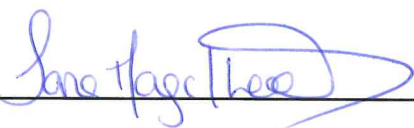
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes na reunião.

Anexos:

I - Ficha de Avaliação Curricular.

II - Ficha de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

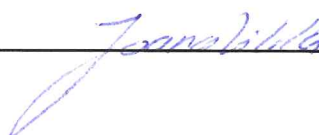
A Presidente



O Vogal



A Vogal



ANEXO I da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL
Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional/ Assistente Operacional – Auxiliares de educação [verificar denominação]

Ficha de Avaliação Curricular

Código do Candidato		
Nome do Candidato		
Habilitações académicas (HA)	Nível	
	Pontuação	
Experiência profissional (EP)	Descrição	
	Pontuação	
Formação profissional (FP)	Descrição	
	Horas	
	Pontuação	
Avaliação de desempenho (AD)	Descrição	
	Pontuação	
Classificação final	0,00	

A Presidente

O Vogal

A Vogal

ANEXO II da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional/ Assistente Operacional – Auxiliares de educação [verificar denominação]

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato:					
Data:	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		Presidente:	Vogal:	Vogal:	
Conhecimentos específicos, formação e experiência					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Motivação e orientação para o exercício da função					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Atitude, responsabilidade e compromisso					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Capacidade de comunicação					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				
Competência de relacionamento interpessoal					
Nível insuficiente	4 valores				
Nível reduzido	8 valores				
Nível suficiente	12 valores				
Nível bom	16 valores				
Nível elevado	20 valores				

Classificação Final de cada Competência	
Competência	Classificação Final
Conhecimentos específicos, formação e experiência	#DIV/0!
Motivação e orientação para o exercício da função	#DIV/0!
Atitude, responsabilidade e compromisso	#DIV/0!
Capacidade de comunicação	#DIV/0!
Competência de relacionamento interpessoal	#DIV/0!
Total	#DIV/0!

ESCALA DE AVALIAÇÃO					
Escala Qualitativa	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala Qualitativa	4	8	12	16	20
Média Obtida	0 - 4,99	5 - 9,49	9,50 - 13,99	14,00 - 16,99	17,00 - 20,00
CLASSIFICAÇÃO FINAL					

A Presidente

O Vogal

A Vogal
