

ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Procedimento concursal comum para reservas de recrutamento a termo resolutivo incerto da carreira e categoria de Assistente Operacional – Serviço de Educação

Ao vigésimo segundo dia do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, reuniu na sede da Freguesia de Alvalade, o júri do procedimento, aprovado pelo Órgão Executivo.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: Pedro Nunes, na qualidade de Presidente; Joana Vilela e Ilda Fonseca, ambos na qualidade de vogais efetivos.

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:

Nos termos do art.º 44.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, que regulamenta a tramitação de procedimento concursal de recrutamento, é revogada a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, produzindo esta efeitos a 1 de outubro de 2022. Mais se acrescenta, que nos termos do n.º 1 do art.º 43.º da Portaria, a mesma aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor. Assim, o presente procedimento concursal será tramitado ao abrigo da Portaria.

Ponto II:

Métodos de Seleção e Utilização Faseada

Nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, como método de seleção obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 2 do 18.º e do art.º 17.º da Portaria.

Serão excluídos/as os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem

como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, de acordo com o n.º 4 do art.º 4 da Portaria. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do referido artigo da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoitem, é eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência na constituição de reserva de recrutamento a termo incerto, de acordo com o disposto no n.º 1 art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos 25 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

1.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2. 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: $AC = 0,20 HA + 0,20 FP + 0,50 EP + 0,10 AD$.

1.3 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 legalmente exigível ou habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do procedimento concursal	16
Habilitação superior à legalmente exigível.	20

1.4 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 comprovadas.

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
Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata.	10
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.	14
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 50 horas.	16
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 50 horas.	20

1.5 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
Sem experiência profissional	8
Com menos de 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	10
Entre 2 a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho	16
Com mais de 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	20

1.5 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. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

4,000 a 5,000 – Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Nas situações em que o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, será considerado o valor positivo mínimo de “2,000” correspondente a “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria.

2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):

2.1. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2.2 A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D) / 4$

A) REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Procura atingir os resultados desejados.

Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.

Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B) **CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.

Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.

Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

C) **ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.

Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.

Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.

Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

D) **ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA:** capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Cumprir normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.

Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.

Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência	20 Valores
O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;	16 Valores
O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;	12 Valores
O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;	8 Valores

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação é nominativa por cada membro do júri, sendo o resultado final da entrevista de avaliação de competências obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e valorado até às centésimas.

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

3.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 70\% \times AC + 30\% \times EAC$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos artigo 24.º da Portaria. Caso subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

- Candidato com maior valorização na competência **CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA.**
- Candidato com maior valorização na competência **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS.**

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão 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 - Grelha de Avaliação Curricular;

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

O Júri

Reto Nunes

Joana Brito

Ildefonso



ALVALADE

Junta de Freguesia

ANEXO II da ATA I DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências

Nome do candidato:					
Data:	Escala	Classificação atribuída			Fundamentação
		Presidente:	Vogal:	Vogal:	
REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS					
Evidencia 1 indicadores comportamentais	8 valores				
Evidencia 2 indicadores comportamentais	12 valores				
Evidencia 3 indicadores comportamentais	16 valores				
Evidencia os 4 indicadores comportamentais	20 valores				
CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA					
Evidencia 1 indicadores comportamentais	8 valores				
Evidencia 2 indicadores comportamentais	12 valores				
Evidencia 3 indicadores comportamentais	16 valores				
Evidencia os 4 indicadores comportamentais	20 valores				
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO					
Evidencia 1 indicadores comportamentais	8 valores				
Evidencia 2 indicadores comportamentais	12 valores				
Evidencia 3 indicadores comportamentais	16 valores				
Evidencia os 4 indicadores comportamentais	20 valores				



ALVALADE

Junta de Freguesia

ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA			
Evidencia 1 indicadores comportamentais	8 valores		
Evidencia 2 indicadores comportamentais	12 valores		
Evidencia 3 indicadores comportamentais	16 valores		
Evidencia os 4 indicadores comportamentais	20 valores		

Classificação Final de cada parâmetro	
Competência	Classificação Final
REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	#DIV/0!
CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA	#DIV/0!
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO	#DIV/0!
ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA	#DIV/0!
Total	#DIV/0!

Classificação Final
