Ref.ª A

Paula

Freguesia de Aguada de Cima

ATA nº 1/2021

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos dois dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas vinte e uma horas e trinta minutos, reuniu nas instalações da sede da Junta de Freguesia de Aguada de Cima, o Júri do procedimento concursal indicado em epígrafe, composto por Paula Raquel Marques de Oliveira, Ana Cristina Martins Tomás, que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Olga Sofia Alves de Freitas, a primeira como presidente e as restantes como vogais, a fim de, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, de acordo com a alínea c) do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:----------

Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:---------

- Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica;----------

- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – Caso o candidato se encontre na situação do nº 2 do artigo 36º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a não ser que os afaste por escrito. ----------

Método de seleção facultativo ou complementar: ----------

- Entrevista Profissional de Seleção. ----------

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.----------

1.1. Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica e terá a duração máxima de 60 minutos, com a possibilidade de consulta da legislação aplicável aos temas abordados, desde que não anotada/comentada e versará sobre a seguinte legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na sua atual redação; Código de Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro; Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua atual redação. ----------

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - A 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências:-

- Responsabilidade e compromisso com o serviço (Competência Essencial); ----
- Inovação e Qualidade (Competência Desejada); ----------
- Orientação para o Serviço Público (Competência Essencial);----------
- Iniciativa e Autonomia (Competência Desejada);----------
- Conhecimentos e Experiência (Competência Essencial); ----------
- Trabalho de Equipa e Cooperação (Competência Essencial).----------

Será valorada da seguinte forma: ----------

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; ----------

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.----

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – A avaliação curricular (AC), 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 a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. ----------

Habilitações Académicas (HA):----------

Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 15 valores----------

Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 20 valores----------

Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as

exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela: ----------

Sem formação - 0 Valores----------

Menos de 10 horas – 12 valores ----------

Entre 10 horas e 30 horas– 14 valores----------

Entre 31 horas e 50 horas –16 valores----------

Entre 51 horas e 100 horas – 18 valores ----------

mais de 101 horas de – 20 valores----------

Para efeitos de formação será considerada apenas a formação devidamente certificada e comprovada relacionada com as funções a exercer.----------

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

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.----------

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação. ----------

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação

da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela: ----------

Menos de um ano no exercício da função - 8 valores;----------

Entre 1 e 2 anos no exercício da função - 12 valores;----------

Entre 2 e 3 anos no exercício da função - 14 valores;----------

Entre 3 e 4 anos no exercício da função - 16 valores;----------

Mais de 4 anos no exercício da função - 20 valores.----------

Avaliação do Desempenho (AD): ----------

Será considerada a última avaliação obtida no local de trabalho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela: ----------

Excelente - 20 Valores ----------

Relevante - 16 Valores----------

Adequado - 12 Valores ----------

Sem avaliação de desempenho - 10 Valores----------

Desempenho inadequado – 8 Valores ----------

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: AC = HA x 25% + FP x 20% + EP x 30% + AD x 25%. ----------

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. ----------

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) ----------

Entrevista de avaliação das competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.----------

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.----------

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.----------

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:----------

Competências técnicas (3): realização e orientação para os resultados; orientação para o serviço público e orientação para a segurança; ----------

Competências pessoais (4): responsabilidade e compromisso com o serviço; tolerância à pressão e contrariedades; iniciativa e autonomia; relacionamento interpessoal;----------

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos (1): conhecimentos e experiência. ----------

Este método de seleção será avaliado da seguinte forma: ----------

Sem competências - 0 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 2 competências definidas - 4 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 4 competências definidas - 8 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 6 competências definidas - 12 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 7 competências definidas - 16 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 8 competências definidas - 20 valores ----------

Nos termos do previsto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a entrevista é avaliada 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.----

5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) ----------

A entrevista profissional de seleção (EPS), a realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros: A- Expressão verbal e sociabilidade, B- Maturidade e espírito crítico, C- Motivação para o desempenho da função e D- Qualidade da experiência profissional. Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma: Elevado – 20 valores, Bom – 16 valores, Suficiente – 12 valores, Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.----------

EPS = (A + B + C + D)/4----------

Em que:----------

EPS = Entrevista profissional de seleção ----------

A = Expressão verbal e sociabilidade ----------

B = Maturidade e espírito crítico ----------

C = Motivação para o desempenho da função ----------

D = Qualidade da experiência profissional ----------

Parâmetros: ----------

A) Expressão verbal e sociabilidade – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas. ----------

Valoração: ----------

• Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.----------

B) Maturidade e espírito crítico – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.----------

Valoração: ----------

• Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer; ----------

• Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;----------

• Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;----------

• Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;----------

• Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.----------

C) Motivação para o desempenho da função – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.----------

Valoração: ----------

• Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma

duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; ----------

• Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; ----------

D) Qualidade da experiência profissional – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas. ----------

Valoração: ----------

• Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação; ----------

• Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação; ----------

• Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação; ----------

• Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;

• Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.----------

Sendo este método de seleção 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, o resultado final achado até às centésimas, é convertido nestes termos: ----------

Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado----------

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom ----------

Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente----------

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores – nível Reduzido----------

Inferior a 6 valores – nível Insuficiente ----------

6. Fórmula de classificação final – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, acordo com a seguinte fórmula: ----------

CF = (PC x 45 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 30 %) OU CF = (AC x 35 %) + (EAC x 35 %) + (EPS x 30 %)----------

Sendo: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.----------

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.--------

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).----------

Consideram-se excluídos, os candidatos que:----------

a) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; ----------

b) no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; ----------

c) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final. ----------

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.----------

Aguada de Cima, 2 de novembro de 2021 ----------

A Presidente

Paula Raquel Marques de Oliveira

A 1ª Vogal Efetiva

Ana Cristina Martins Tomás

A 2ª Vogal Efetiva

Olga Sofia Alves de Freitas

R-F.ª B

Freguesia de Aguada de Cima

ATA nº 1/2021

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos três dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas vinte e uma horas e trinta minutos, reuniu nas instalações da sede da Junta de Freguesia de Aguada de Cima, o Júri do procedimento concursal indicado em epígrafe, composto por Paula Raquel Marques de Oliveira, Glória Helena da Fonseca Calado Costa, que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e João Nuno Sousa Gomes, a primeira como presidente e os restantes como vogais, a fim de, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, de acordo com a alínea c) do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:----------

Métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação dos candidatos:---------

- Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica;----------

- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – Caso o candidato se encontre na situação do nº 2 do artigo 36º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a não ser que os afaste por escrito. ----------

Método de seleção facultativo ou complementar: ----------

- Entrevista Profissional de Seleção.----------

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.----------

1.1. Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá a forma prática, e terá a duração máxima de 30 minutos, e incidirá sobre o seguinte programa:----------

-Varredura e recolha de resíduos/detritos espalhados pela via pública;---

- Limpeza da sargeta;----------

- Extirpação de ervas.----------

Cada tarefa será valorada da seguinte forma:----------

- Insuficiente – 4 valores: ausência de técnica e metodologia na execução da tarefa;----------

- Reduzido – 8 valores: pouca técnica e metodologia na execução da tarefa;--

- Suficiente – 12 valores: boa técnica e metodologia na execução da tarefa; ---

- Bom – 16 valores: muito boa técnica e metodologia na execução da tarefa;--

- Elevado – 20 valores: excelente técnica e metodologia na execução da tarefa.----------

O resultado final é obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: ----

PPC = (A + B + C)/3----------

Em que:----------

PPC = Prova prática de conhecimentos;----------

A = Varredura e recolha de resíduos/detritos espalhados pela via pública;-------

B = Limpeza da sargeta;----------

C = Extirpação de ervas ----------

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) - A 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 posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências:-

• Responsabilidade e compromisso com o serviço (Competência Essencial); ----

• Inovação e Qualidade (Competência Desejada); ----------

• Orientação para o Serviço Público (Competência Essencial);----------

• Iniciativa e Autonomia (Competência Desejada);----------

• Conhecimentos e Experiência (Competência Essencial); ----------

• Trabalho de Equipa e Cooperação (Competência Essencial).----------

Será valorada da seguinte forma: ----------

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; ----------

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.----

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – A avaliação curricular (AC), 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 a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. ----------

Habilitações Académicas (HA):----------

Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 15 valores----------

Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 20 valores----------

Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:----------

Sem formação - 0 Valores----------

Menos de 10 horas – 12 valores ----------

Entre 10 horas e 30 horas– 14 valores----------

Entre 31 horas e 50 horas –16 valores----------

Entre 51 horas e 100 horas – 18 valores ----------

mais de 101 horas de – 20 valores----------

Para efeitos de formação será considerada apenas a formação devidamente certificada e comprovada relacionada com as funções a exercer.----------

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

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.----------

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação. ----------

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela: ----------

Menos de um ano no exercício da função - 8 valores;----------

Entre 1 e 2 anos no exercício da função - 12 valores;----------

Entre 2 e 3 anos no exercício da função - 14 valores;----------

Entre 3 e 4 anos no exercício da função - 16 valores;----------

Mais de 4 anos no exercício da função - 20 valores.----------

Avaliação do Desempenho (AD): ----------

Será considerada a última avaliação obtida no local de trabalho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela: ----------

Excelente - 20 Valores ----------

Relevante - 16 Valores----------

Adequado - 12 Valores ----------

Sem avaliação de desempenho - 10 Valores----------

Desempenho inadequado – 8 Valores ----------

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: AC = HA x 25% + FP x 20% + EP x 30% + AD x 25%. ----------

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. ----------

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) ----------

Entrevista de avaliação das competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.----------

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.----------

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.----------

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:----------

Competências técnicas (3): realização e orientação para os resultados; orientação para o serviço público e orientação para a segurança; ----------

Competências pessoais (4): responsabilidade e compromisso com o serviço; tolerância à pressão e contrariedades; iniciativa e autonomia; relacionamento interpessoal;----------

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos (1): conhecimentos e experiência. ----------

Este método de seleção será avaliado da seguinte forma: ----------

Sem competências - 0 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 2 competências definidas - 4 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 4 competências definidas - 8 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 6 competências definidas - 12 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 7 competências definidas - 16 valores ----------

Apresenta comportamento associado até 8 competências definidas - 20 valores ----------

Nos termos do previsto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a entrevista é avaliada 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.----

5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) ----------

A entrevista profissional de seleção (EPS), a realizar pelo júri do concurso, terá por fim avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e

relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros: A- Expressão verbal e sociabilidade, B- Maturidade e espírito crítico, C- Motivação para o desempenho da função e D- Qualidade da experiência profissional. Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma: Elevado – 20 valores, Bom – 16 valores, Suficiente – 12 valores, Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.----------

EPS = (A + B + C + D)/4----------

Em que:----------

EPS = Entrevista profissional de seleção ----------

A = Expressão verbal e sociabilidade ----------

B = Maturidade e espírito crítico ----------

C = Motivação para o desempenho da função ----------

D = Qualidade da experiência profissional ----------

Parâmetros: ----------

A) Expressão verbal e sociabilidade – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas. ----------

Valoração: ----------

• Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação;----------

• Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.----------

B) Maturidade e espírito crítico – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caracterização do posto de trabalho a prover.----------

Valoração: ----------

• Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimento dos problemas e tarefas a exercer; ----------

• Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;----------

• Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;----------

• Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer;----------

• Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.----------

C) Motivação para o desempenho da função – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.----------

Valoração: ----------

• Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego; ----------

• Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; ----------

• Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego, e muito forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caracterizadoras do posto de trabalho; ----------

D) Qualidade da experiência profissional – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas. ----------

Valoração: ----------

• Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação; ----------

• Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação; ----------

• Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada capacidade de inovação; ----------

• Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação;

• Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.----------

Sendo este método de seleção 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, o resultado final achado até às centésimas, é convertido nestes termos: ----------

Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado----------

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom ----------

Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente----------

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores – nível Reduzido----------

Inferior a 6 valores – nível Insuficiente ----------

6. Fórmula de classificação final – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, acordo com a seguinte fórmula:----------

CF = (PC x 45 %) + (AP x 25 %) + (EPS x 30 %) OU CF = (AC x 35 %) + (EAC x 35 %) + (EPS x 30 %)----------

Sendo: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.----------

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.--------

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).----------

Consideram-se excluídos, os candidatos que:----------

a) não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; ----------

b) no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; ----------

c) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção ou na classificação final. ----------

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.----------

Freguesia de Aguada de Cima

Aguada de Cima, 3 de novembro de 2021 ----------

A Presidente

Paula Raquel Marques de Oliveira

A 1ª Vogal Efetiva

Glória Helena da Fonseca Calado Costa

O 2º Vogal Efetivo

João Nuno Sousa Gomes

Praça Santa Eulália, n.º 65 - Aguada de Cima
3750-041 Aguada de Cima

Ref.ª C

Paula

Freguesia de Aguada de Cima

ATA nº 1/2021

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO, PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS

DEFINIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E PONDERAÇÃO

Aos quatro dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas vinte e uma horas e trinta minutos, reuniu nas instalações da sede da Junta de Freguesia de Aguada de Cima, o Júri do procedimento concursal indicado em epígrafe, composto por Paula Raquel Marques de Oliveira, Glória Helena da Fonseca Calado Costa, que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e João Nuno Sousa Gomes, a primeira como presidente e os restantes como vogais, a fim de, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método de seleção a aplicar no presente procedimento, de acordo com a alínea c) do artigo 14º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: ---------

Método de seleção obrigatório:----------

- Avaliação Curricular, de acordo com o nº 6 do artigo 36º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a não ser que os afaste por escrito. ----------

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – A avaliação curricular (AC), 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 a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar. ----------

Habilitações Académicas (HA):----------

Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 15 valores----------

Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a ocupar – 20 valores----------

Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:----------

Sem formação - 0 Valores----------

Menos de 10 horas – 12 valores ----------

Entre 10 horas e 30 horas– 14 valores----------

Entre 31 horas e 50 horas –16 valores----------

Entre 51 horas e 100 horas – 18 valores ----------

mais de 101 horas de – 20 valores----------

Para efeitos de formação será considerada apenas a formação devidamente certificada e comprovada relacionada com as funções a exercer.----------

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

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.----------

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação. ----------

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela: ----------

Menos de um ano no exercício da função - 8 valores;----------

Entre 1 e 2 anos no exercício da função - 12 valores;----------

Entre 2 e 3 anos no exercício da função - 14 valores;----------

Entre 3 e 4 anos no exercício da função - 16 valores;----------

Mais de 4 anos no exercício da função - 20 valores.----------

Avaliação do Desempenho (AD): ----------

Será considerada a última avaliação obtida no local de trabalho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela: ----------

Excelente - 20 Valores ----------

Relevante - 16 Valores----------

Adequado - 12 Valores ----------

Sem avaliação de desempenho - 10 Valores----------

Desempenho inadequado – 8 Valores ----------

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: AC = HA x 25% + FP x 20% + EP x 30% + AD x 25%. ----------

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. ----------

2. Fórmula de classificação final – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: ----------

CF = (AC x 100 %)----------

Sendo: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular. ----------

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura). ----------

Consideram-se excluídos, os candidatos que:----------

a) no decurso do método de seleção apresentem a respetiva desistência;-

b) obtenham valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção. --------

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.----------

Aguada de Cima, 4 de novembro de 2021 ----------

Freguesia de Aguada de Cima

A Presidente

Paula Raquel Marques de Oliveira

A 1ª Vogal Efetiva

Glória Helena da Fonseca Calado Costa

O 2º Vogal Efetivo

João Nuno Sousa Gomes

Praça Santa Eulália, n.º 65 - Aguada de Cima
3750-041 Aguada de Cima