

Procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho na carreira / categoria de assistente operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

ATA N.º 01

Aos vinte e um dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas e trinta minutos, no edifício da Junta de Freguesia de Palmela sito em Palmela, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para recrutamento de 3 (três) assistentes operacionais (Ref.º A - 2 (dois) posto de trabalho – serviço externo, na área profissional de limpeza, reparação, conservação e manutenção de espaços e equipamento no âmbito das competências da freguesia de Palmela. Ref.º B - 1 (um) posto de trabalho – serviço interno, na área profissional de apoio, manutenção, conservação, limpeza de edifícios, instalações e equipamentos da freguesia de Palmela, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, designado por deliberação da Junta de Freguesia tomada em reunião realizada no dia oito do corrente mês, constituído por Rosélia Maria Fernandes Vilhena Paz, Técnica Superior do mapa de pessoal da Freguesia, Presidente do Júri, Márcio Joel Carvalho Mendes, Assistente Operacional, do mapa de pessoal da Freguesia de Palmela e Magda Sofia Henriques dos Santos, Assistente Técnica do mapa de pessoal da Freguesia de Palmela, a fim de tratar da seguinte ordem de trabalhos:

1. Métodos de seleção
Parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método
2. Sistema de classificação final
3. Elaboração de minuta do aviso de abertura do concurso

Antes de dar início à ordem de trabalhos, usou da palavra a Sra. Presidente do Júri dando conhecimento, de harmonia com a deliberação da Junta de Freguesia, do seguinte:

De acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios aí previstos, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, para os candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção

obrigatórios aí indicados, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando afastados por escrito por esses candidatos, caso em que lhe serão aplicados os métodos referidos no parágrafo anterior.

Será ainda aplicado a todos os candidatos o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção, conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Em seguida a Sra. Presidente deu início à ordem de trabalhos.

ORDEM DE TRABALHOS

1. Métodos de seleção

Parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método

1.1. Provas de conhecimentos

Prova de natureza escrita, com duração máxima de 40 minutos, que visam avaliar os conhecimentos específicos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a que se candidatam.

2

1.1.1. Classificação e ponderação

Provas de conhecimentos de natureza escrita, com uma ponderação de 50% na valoração final (anexo I), sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.1.2. Matérias

- ◆ LTFP – Lei 35/2014, de 20 de junho

1.2. Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e / ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência os perfis de competências anexos a esta ata (anexo II), podendo comportar uma ou mais fases.

1.2.1. Classificação e ponderação

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 30% na valoração final, é valorada da seguinte forma:

- ◆ Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- ◆ 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.

Para a realização deste método, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Sr. Presidente da Junta de Freguesia a colaboração da DGAEP para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional de Competências (anexo II), de acordo com a alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.

1.3. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, nomeadamente Habilitação académica ou cursos equiparados (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de desempenho (AD) - anexo III.

3

1.3.1. Classificação e ponderação

Avaliação curricular, com uma ponderação de 50% na valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 10\%)$$

1.3.2. Habilitação académica ou cursos equiparados (HA)

Ref A: A habilitação exigida é a escolaridade obrigatória, sendo que, no caso dos candidatos aos postos na área de trabalho a desenvolver, haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional.

Ref B: A habilitação exigida é a escolaridade obrigatória

1.3.3. Formação Profissional (FP)

Neste item serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade dos postos de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 3 anos.

1.3.4. Experiência Profissional (EP)

Será considerada a experiência na área da atividade a exercer.

1.3.5. Avaliação de desempenho (AD)

Será considerada a avaliação de desempenho referente ao último biénio em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Em obediência ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º. da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro, o Júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos, que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima referidos.

1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Este método tem o intuito de obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função (anexo IV), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, e será aplicado por técnicos especializados.

As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

1.4.1. Classificação e ponderação

Com uma ponderação de 30% na valoração final, sendo a classificação feita segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A escala de avaliação é obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências, sendo:

Escala qualitativa	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala quantitativa	4	8	12	16	20
<i>Média obtida</i>	<i>0 a 4,99</i>	<i>5,00 a 9,49</i>	<i>9,50 a 13,99</i>	<i>14,00 a 16,99</i>	<i>17,00 a 20,00</i>

1.5. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Este método, tem como objetivo avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal (anexo V).

1.5.1. Classificação e ponderação

Com uma ponderação de 20 % na valoração final, sendo a classificação feita segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A escala de avaliação é obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências, sendo:

Escala qualitativa	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
Escala quantitativa	4	8	12	16	20
<i>Média obtida</i>	<i>0 a 4,99</i>	<i>5,00 a 9,49</i>	<i>9,50 a 13,99</i>	<i>14,00 a 16,99</i>	<i>17,00 a 20,00</i>

2. Classificação / ordenação final

A classificação / ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, utilizando-se para tal uma das seguintes formulas:

$$OF = (PC \times 50\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 20\%)$$

OU

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 20\%)$$

A classificação obtida, será arredondada à segunda casa decimal, sendo considerados não aprovados os candidatos que obtenham uma nota final inferior a 9,50 valores.

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021 de 11 de janeiro.

3. Aviso de abertura

Tendo em conta as deliberações tomadas e atrás descritas, o Júri deste procedimento elaborou minuta para o aviso de abertura do concurso, na parte que lhe compete que se apresenta em anexo a esta ata e dela faz parte integrante para todos os efeitos.

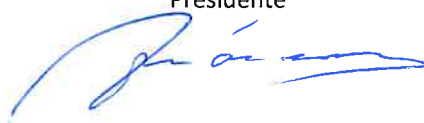
ENCERRAMENTO DA REUNIÃO

Não havendo mais nada a tratar, a reunião foi encerrada às dezasseis horas e cinco minutos, da qual para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada, será assinada pelos presentes.

O Júri,



Rosélia Maria Paz
Presidente



Márcio Joel Mendes
Vogal



Magda Sofia Santos
Vogal

Procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho na carreira / categoria de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

PERFIL DE COMPETÊNCIAS (AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA)

Ref A e Ref B

Competências	Comportamentos associados:
<p>REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. • Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. • No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. • Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
<p>CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual. • Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. • Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado. • Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumpre 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.

Procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho na carreira / categoria de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)
APLICAÇÃO DA SEGUINTE FORMULA PARA OBTENÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
AC = (HA x 10%) + (FP x 20%) + (EP x 60%) + (AD x 10%)

Habilitações académicas (HA)	Classificação	OBS:
Escolaridade obrigatória ou habilitação superior	20,000	
Substituição por formação e/ou experiência profissional	10,000	
Total da fórmula da HA = (X x 10%)		

Formação profissional (FP)	Classificação	OBS:
Sem formação	10,000	Ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade dos postos de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 3 anos.
Até 35 horas	15,000	
Mais de 35 horas	20,000	
Total da fórmula da FP = (X x 20%)		

Experiência profissional (EP)	Classificação	OBS:
Sem experiência	8,000	Será considerada a experiência na área de atividade do posto de trabalho a que se candidata.
Menor que 1 ano	12,000	
1 a 3 anos	16,000	
Mais de 3 anos	20,000	
Total da fórmula da EP = ((X x 60%))		

Avaliação de desempenho (AD) apenas considerado para candidatos detentores de vínculo de emprego público	Classificação	OBS:
Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação da média aritmética dos anos considerados, transformada proporcionalmente para a escala de 0 a 20 valores.		Aos candidatos, que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, será atribuída a pontuação de 10 valores.
Total da fórmula da AD = (X x 10%)		



Freguesia de Palmela

Procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho na carreira / categoria de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Anexo III da Ata nº 1 do Juri de 21 de fevereiro de 2022

Avaliação curricular AC = (HA x 10%) + (FP x 20%) + (EP x 60%) + (AD x 10%)

Se o candidato já executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Candidato (a):

Data:

Avaliação curricular		Pontuação	Classificação	Observações
Habilitações académicas (HA)	Escolaridade obrigatória ou habilitação superior	20		
	Substituição por formação e/ou experiência profissional Total da fórmula da H.A. = (X x 10%)	10		
Formação profissional (FP)	Sem formação	10		
	Até 35 horas	15		
	Mais de 35 horas Total da fórmula da FP = (X x 25%) ou (X x 20%)	20		
Experiência profissional (EP)	Sem experiência	8		
	Menor que 1 ano	12		
	1 a 3 anos	16		
	Mais de 3 anos Total da fórmula da EP = (X x 65%) ou (X x 60%)	20		
Avaliação de Desempenho (AD)	Excelente	20		
	Relevante	16		
	Adequado	12		
	Inadequado	0		
	Sem avaliação (por motivos não imputáveis) Total da Fórmula da AD = (X x 10%)	10		

Classificação final:

O Júri:

Procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho na carreira / categoria de assistente operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Demonstrou todos os comportamentos descritos na 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

Ref: A e Ref: B

Competências	Comportamentos associados:
<p>1 . REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>2 . ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa. • Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. • No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos. • Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
<p>3 . CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>4 . TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual. • Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. • Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado. • Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

<p>5. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Cumpre 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.
--	---

Procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho na carreira / categoria de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Fatores de apreciação		Pontuação				
1	Interesse e motivação na atividade profissional	Insuficiente (4)	Reduzido (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)
		Não demonstra interesse na atividade, desconhecendo as condições exigidas	Manifesta interesse de mera ocupação profissional, por motivos económicos	Possui motivação profissional e revela interesse em conhecer melhor o conteúdo funcional da mesma	Conhece a atividade profissional e manifesta sentido de motivação para o seu desempenho	Manifesta elevada motivação e gosto pela atividade profissional, revelando empenho em contribuir com sugestões de melhoria
2	Aprofundamento de aspetos curriculares	Insuficiente (4)	Reduzido (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)
		Curriculum resumido, não evidenciando qualquer experiência profissional	Evidencia e destaca experiência profissional, não se relacionando esta, com a atividade a que se candidata	Procura destacar do curriculum as áreas que mais se enquadram na atividade a que se candidata, reconhecendo a necessidade de aperfeiçoamento	Destaca e evidencia experiência profissional na área a que se candidata	Valoriza a experiência profissional recente na função a que se candidata, evidenciando profissionalismo e desempenho positivo na mesma
3	Relacionamento Interpessoal	Insuficiente (4)	Reduzido (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)
		Evidencia pouca capacidade de trabalho em equipa e de lidar com hierarquias	Prefere trabalhar de forma individual reconhecendo no entanto a hierarquia de serviço	Apresenta disponibilidade e vontade de integrar trabalho de equipa onde prevaleça a hierarquia e a entreajuda	Evidência experiência de trabalho em equipa e tem facilidade em gerar consensos no relacionamento profissional	Denota uma grande facilidade de relacionamento interpessoal, evidenciando já um grande conhecimento do restante pessoal da organização.
4	Capacidade de expressão e comunicação	Insuficiente (4)	Reduzido (8)	Suficiente (12)	Bom (16)	Elevado (20)
		Evidencia grandes dificuldades de expressão e comunicação	A capacidade de expressão é fraca, no entanto procura comunicar de forma a clarificar os seus pontos de vista	Revela capacidade de expressão e comunicação, ágil, denotando-se o emprego de terminologia técnica	Evidência boa capacidade de expressão, procurando de forma ponderada articular termos técnicos e linguagem corrente de acordo com a questão que lhe é colocada	Denota uma grande facilidade de expressão, comunicando de forma correta e assertiva, denota capacidade de ouvir e pondera a sua intervenção em aspetos técnicos
Total		$(1 + 2 + 3 + 4) / 4$				

GRELHA DE AVALIAÇÃO – NÍVEIS CLASSIFICATIVOS

Total de pontos	Nível Qualitativo	Nível Quantitativo
17 - 20	Elevado	20
13 - 16	Bom	16
9 - 12	Suficiente	12
5 - 8	Reduzido	8
4	Insuficiente	4