FREGUESIA DO BEATO
CONCELHO DE LISBOA

ATA I

DEFINIÇÃO CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI QUE ESTABELECE OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – Serviços Gerais (Referência B) NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO ----------

Aos vinte e dois dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, pelas 10 horas, nesta localidade, no edifício Sede da Freguesia, reuniram os elementos que constituem o Júri do Procedimento Concursal para constituição de Reservas de Recrutamento de Assistente Operacional- Serviços Gerais (Referência B), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por deliberação da Junta de Freguesia, de 8 de junho de 2022. ----------

PRESENÇAS

Estiveram presentes para o efeito, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final das provas dos métodos de seleção previamente determinados, os seguintes elementos do júri do concurso: Presidente: André Lopes Dias – Coordenador Técnico, Vogais efetivos: Sérgio Miguel Neves Dias Colaço Alves – Encarregado Operacional (que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos) e Andreia Sofia dos Santos Gonçalves Alexandre – Assistente Técnica, designados por deliberação da Junta de Freguesia de 8 de junho de 2022. ----------

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO DOS CANDIDATOS COM VÍNCULO

A fim de darmos cumprimento ao disposto no artº 14º/2-c) da Portaria nº 125 – A/2019, de 30 de abril, ou seja, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a utilizar, nas provas a realizar pelos candidatos, foi dado início aos trabalhos: ----------

1. Métodos de seleção a realizar para candidatos que sejam titulares da categoria ou se encontrem a exercer funções idênticas aquelas para que são candidatos. ----------

O método de seleção e critérios a utilizar para os candidatos, que cumulativamente, sejam titulares da categoria ou se encontrem a exercer funções idênticas aquelas para que é aberto o presente procedimento, são: **Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. ----------

1.1. – Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar e quantificar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária, formação profissional, experiência profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e ainda a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos para os candidatos que estejam a desempenhar essa função. ----------

Todos os elementos atrás mencionados só são considerados pelo júri caso se encontrem devidamente concluídos e comprovados através de fotocópia simples. ----------

Esta será valorada de 0 a 20 valores, aplicando-se as seguintes fórmulas: ----------

«Onde se lê»: $ac = \frac{(hl+fp+ep+ad)}{4}$

«deve ler-se "ac=(ha x 25%)+(fp x 25%)+(ep x 50%)"
ou
"ac=(ha x 25%)+(fp x 25%)+(ep x 40%)+(ad x 10%)"»

«Onde se lê ""
«deve ler-se "ac= (ha x 25%)+ (fp x 25%) + (ep x 50%)" ou
ac = (ha x 25%) + (fp x 25%) + (ep x 40%) + (ad x 10%)"»

Sendo que:
ac = Avaliação Curricular
hl = Habilitações Literárias
fp = Formação Profissional
ep = Experiência Profissional
ad = Avaliação de Desempenho

HL – Habilitação Literária (considerando-se a seguinte habilitação):
«Onde se lê "hl= Habilitação Literária"», deve ler-se "Habilitações Académicas"»

- 12º ano de escolaridade – 20 valores

- Escolaridade obrigatória – 18 valores

Onde se lê "12.º ano de escolaridade – 20 valores"», «deve ler-se "Habilitação superior à legalmente exigível – 20 valores"»

FP – Formação Profissional (considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar):

- Sem ações de formação – 0 valores
- Ações de formação com a duração de <= a 7 horas – 2 valores por cada ação
- Ações de formação com a duração > a 7 horas – 3 valores por cada ação
- Ações de formação com duração = ou > 35 horas – 5 valores por cada ação
- Até ao limite de 20 valores.

EP – Experiência Profissional (considerando-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho posto a concurso e o mesmo grau de complexidade):

- Até um ano – 5 valores
- Dois anos – 10 valores
- Três a quatro anos – 15 valores
- De cinco a oito anos – 19 valores
- Igual ou superior a nove anos – 20 valores

AD - Avaliação do Desempenho (em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativamente a cada um dos últimos quatro anos (dois biénios), caso tenha, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar)

- Inadequado – 7 valores
- Adequado – 14 valores
- Relevante – 17 valores
- Excelente - 20 valores

A falta de avaliação de Desempenho por razões que não sejam imputáveis ao candidato será suprida pela avaliação mínima de 14 valores – Adequado. ----------

«Onde se lê "A falta de Avaliação de Desempenho por razões que não sejam imputáveis ao candidato será suprida pela avaliação mínima de 14 valores – Adequado."», «deve ler-se "No caso de o candidato não possuir a Avaliação de Desempenho por motivos por razões que não lhe sejam imputáveis, deverá optar-se pela primeira das duas fórmulas atrás mencionadas."»

1.2. – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre o perfil dos candidatos e relativamente aos comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. ----------

Serão escolhidas quatro competências segundo a Lista de Competências de Assistente Operacional, Anexo à Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro. ----------

A (EAC) será realizada através de um Guião, constituído por 4 (quatro) competências e por cada competência são feitas 4 (quatro) perguntas ao entrevistado e candidato, iguais para todos, cada uma delas relacionada com as funções do posto de trabalho objeto do presente procedimento. -
---

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato(a) submetido(a) à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido, assinalado através de ficha individual. ----------

As perguntas têm todas elas a mesma valoração, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores. ---

1.3. Ordenação final (OF) – a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

of=(ac x 30%)+(eac x 70%)

Sendo que:
of= Ordenação Final
ac= Avaliação Curricular
eac = Entrevista de Avaliação de Competências

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO DOS CANDIDATOS SEM VÍNCULO JURÍDICO DE EMPREGO PÚBLICO

2. O método de seleção a aplicar aos candidatos que manifestem expressamente dispensar o método anterior no Formulário de Candidatura e eventualmente os restantes candidatos sem vínculo jurídico de emprego público, por falta de interessados com vínculo jurídico por tempo indeterminado, ao lugar posto a concurso. ----------

O método de seleção e critérios a utilizar para os restantes candidatos, serão os seguintes:

2.1. Prova de Conhecimentos (PC)

Assumirá unicamente, uma componente oral, revestindo natureza teórica, prática ou de simulação, de realização individual. A prova de conhecimentos, revestindo natureza prática ou de simulação em contexto de trabalho, de realização individual, tem a duração máxima de 45 minutos e será avaliada tendo em conta os seguintes fatores:

a) Os equipamentos de segurança utilizados (50 p)
b) A rapidez com que são executadas cada uma das tarefas (50 p)
c) O conhecimento que revela cada um dos candidatos sobre as tarefas que lhes são solicitadas para realizar (70 p)
d) Os erros de execução revelados no momento da execução (30 p)

Item	**Pontuação**			
a)	Zero falhas (50)	Uma falha detetada (40)	Duas falhas detetadas (30)	Três ou mais falhas detetadas (0)
b)	*Muito Rápido <15 minutos (50)*	*Rápido 15 ≥ e 20 < (35)*	*Lento 20 ≥ e 25 < (20)*	*Muito Lento ≥ 30 minutos (5)*
c)	Muito Boa Execução (70)	Boa Execução (50)	Fraca Execução (20)	Muito Fraca Execução (5)
d)	Zero Erros (30)	Um Erro (20)	Dois Erros (10)	Três ou Mais Erros (5)

A prova será avaliada de 0 a 200 pontos, e terá uma ponderação de 70% no cômputo da Avaliação Final dos candidatos. ----------

2.2. 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 perfil de competências previamente definido.

Este fator será valorado de 0 a 20 valores, de acordo com o artigo 9º/3 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, nas fases intermédias dos métodos, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente de 20, 16, 12, 8 e 4 e, terá uma ponderação de 30% na Avaliação Final dos candidatos. ----------

A.A
SA.

2.3 – Ordenação Final (OF) – a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção atrás mencionados e, será expressa na escala de 0 a 20 valores, efetuada através da seguinte formula:

of=(ppc x 70%)+(ap x 30%)

Sendo que:
of= Ordenação Final
ppc= Prova Prática de Conhecimentos
eac = Avaliação Psicológica

3. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artº 27º/2, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. ----------

4. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão do procedimento, bem como serão igualmente excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos dois métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, considerando-se por isso fora da lista unitária de ordenação final. ----------

Todos os assuntos constantes da presente ata foram aprovados por unanimidade dos membros presentes. ----------

ENCERRAMENTO

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 11 horas e, para os devidos efeitos e para constar foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos efetivos do júri do procedimento. ----------

O Júri,

Presidente

(André Lopes Dias)

1º Vogal

Sérgio Alves

(Sérgio Miguel Neves Dias Colaço Alves)

2º Vogal

Andreia Alexandre

(Andreia Sofia dos Santos Gonçalves Alexandre)