



ATA N.º 1

**ATA DA REUNIÃO DA JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA
PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL,
DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL (M/F)**-----

----- Aos nove dias do mês de junho do ano dois mil e vinte, no edifício da Junta de Freguesia de Portimão, reuniu o júri do procedimento concursal para o concurso em epígrafe, composto por Fernanda Marreiro Silva Martins, na qualidade de presidente de júri, 1.º vogal efetivo, Tatiana Isabel Amaro Nobre Duarte, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, 2.º vogal efetivo, António Manuel Martins João, com o fim de, no uso das competências, deliberar sobre a fixação dos parâmetros de avaliação e dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas

----- Assim, deliberou o júri por unanimidade o seguinte: -----

----- Para os candidatos que, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão sujeitos aos métodos de seleção obrigatórios — Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando afastados por escrito no formulário de candidatura. -----

----- Aplicar a fórmula a seguir indicada para a classificação final, em que a graduação será expressa de zero a vinte valores: -----

----- $CF = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%)$ -----

Em que: -----

----- CF = Classificação Final; -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

----- A **Avaliação Curricular** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso foi aberto, sendo obrigatoriamente ponderados os seguintes aspetos: -----

----- A **habilitação académica (HA)**, onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida;-----

----- A **formação profissional (FP)**, em que são ponderadas as ações de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do aviso de abertura e nos últimos 3 anos; -----

----- A **experiência profissional (EP)**, em que se pondera o desempenho efetivo de funções. -----

----- A **avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ano que executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Em que: -----

----- HA= Habilitação académica de base; -----

----- FP = Formação profissional; -----

----- EP = Experiência profissional; -----

----- AD = Avaliação de desempenho. -----

a) No fator de Habilitações Académicas serão considerados os seguintes critérios: -----

----- Até ao 9º ano 12 valores

----- 12º ano de escolaridade 14 valores

----- Superior ao 12º ano de escolaridade 20 valores

b) Na Formação Profissional, será considerada a formação profissional relacionada com a área funcional a recrutar, o júri definiu por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos três anos:-----

----- Até 20 horas de formação 10 valores

----- De 20 horas a 35 horas de formação 14 valores

----- Mais de 36 horas de formação 20 valores

c) Na Experiência Profissional, é ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, de acordo com os seguintes módulos: -----

----- Sem experiência profissional na área do posto de trabalho a ocupar 8 valores

----- Com experiência profissional até 1 ano 12 valores

----- Com experiência profissional superior a 1 ano e até 3 anos 14 valores

----- Com experiência profissional superior a 3 anos e até 5 anos 16 valores

----- Com experiência profissional superior a 5 anos e até 10 anos 16 valores

----- Com experiência profissional superior a 10 anos 20 valores

d) Na Avaliação de Desempenho, é ponderado o desempenho relativo ao período em que executou idêntica função e corresponde ao resultado do último ciclo avaliativo de Avaliação de Desempenho, sendo que: ----

----- Desempenho inadequado 8 valores

----- Desempenho adequado 12 valores

----- Desempenho Relevante 18 valores

----- Excelente 20 valores

Aos candidatos que não tenha sido efetuado a avaliação do seu desempenho, no ciclo avaliativo acima referido, designadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva da legislação em matéria de avaliação ou por outro motivo, será atribuído 10 valores. -----

----- A **Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- Para os restantes candidatos, que não estejam abrangidos pelo previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: Os métodos seleção obrigatórios, Prova Prática de Conhecimentos(PPC) e Avaliação Psicológica (AP) -----

----- A **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e terá a duração de uma hora e trinta minutos. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova prática de conhecimentos versará sobre as seguintes áreas de atuação: Jardineiro, de Calceteiro e de Polivalente para pequenas reparações. As provas serão de natureza prática e para cada umas das três áreas serão indicadas tarefas iguais para todos os candidatos para execução em 30 minutos. -----

----- 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 perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

-----A Ordenação final e respetiva classificação final dos candidatos que completem o procedimento será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula: -----

$$----- CF = (PPC \times 50 \% + AP \times 50 \%) -----$$

Sendo: -----

CF = Classificação Final; -----

PPC = Prova Prática de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

----- Os candidatos que não compareçam a qualquer uma das provas, consideram-se automaticamente excluídos. -----

-----O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento, sendo que os restantes só serão, sucessivamente, e por método eliminatório, aplicados àqueles que obtenham uma valoração igual ou superior a 9,5 valores. -----

----- A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente: -----

----- Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

----- Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida no método seguinte; -----

----- Continuando a subsistir o empate deve ser efetuada de forma decrescente tendo em conta a valorização, primeiro da experiência profissional, segundo da habilitação académica de base e terceiro pela formação profissional. -----

----- Subsistindo o empate deve ser efetuada de forma decrescente pela valorização dos critérios, primeiro realização e orientação para resultados, segundo orientação para a segurança, terceiro relacionamento interpessoal e quarto iniciativa e autonomia. -----

----- Nada mais havendo a tratar se encerra a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri. ---

O Júri,

Presidente _____

1º vogal efetivo _____

2º vogal efetivo _____