



Freguesia da Luz
Concelho de Lagos

Ata nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO, POR TEMPO DETERMINADO, NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

1 – Critérios de Avaliação

1. Aos 30 dias do mês de setembro de 2022, na sede da Freguesia Luz, reuniu o Júri do Concurso do Procedimento Concursal Comum para constituição de relação jurídica de emprego público de 2 (dois) postos de trabalho, por tempo determinado, do Mapa de Pessoal da Freguesia da Luz, aberto por despacho de 05 de setembro de 2022, constituído pelos seguintes membros: Luís Manuel Carrasqueiro Barros, na qualidade de Presidente do Júri; 1º Vogal Efetivo, Sérgio Agostinho Costa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; 2º Vogal Efetivo, Manuel Duarte Candeias Neves; Suplente, Maria Helena Rodrigues Martins Regino.
 - 1.1. A presente sessão teve como objetivo tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção: “Avaliação Curricular” (AC), “Entrevista de Avaliação das Competências (E.A.C.)”, “Avaliação Psicológica (AP) e “Provas de Conhecimentos (P.C.), estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula da classificação final dos métodos a aplicar no presente concurso.
 - 1.2. O Júri deliberou que a funcionária Mónica Alexandra de Almeida Rocha será a responsável pela direção do procedimento para garantir o controlo dos prazos, a tramitação ordenada e a simplificação e a publicidade do procedimento, conforme o estatuído no nº 2 do Artigo 61º, do Código do Procedimento Administrativo.
 - 1.3. Mais decidiu este Júri que os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento de avaliação, sendo faseada a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no

método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, conforme o nº 2 do Artigo 7º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

- 1.4. Com o intuito de abranger toda a população e promover a igualdade de oportunidades, o Júri decidiu aceitar as apresentações de candidatura em suporte de papel, para a morada da sede da Freguesia.

2 - Avaliação Curricular

a) Especificação, Concretização e Pontuação dos Critérios de Apreciação

- A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos nas áreas para que o concurso foi aberto, sendo obrigatoriamente ponderados os seguintes aspectos:
- A **Habilitação Académica de Base (HAB)**, onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a equiparação legalmente reconhecida;
- A **Formação Profissional (FP)**, em que são ponderadas as acções de formação, devidamente certificadas por entidade competente para o efeito, em especial as relacionadas com as áreas funcionais do aviso de abertura;
- A **Experiência Profissional (EP)**, em que se pondera o desempenho efetivo de funções.

b) Fundamentação dos Critérios de Atribuição dos Índices da Fórmula de Avaliação Curricular

$$AC = \frac{3 \times (HAB) + 1 \times (FP) + 6 \times (EP)}{10}$$

c) Ponderações e Valorações

Para a valoração dos fatores o Júri adotou, por unanimidade, os seguintes critérios:

- **Habilitação Académica de Base (HAB)** - O Júri definiu, por unanimidade, os seguintes graus e correspondentes valores:
 - Escolaridade Obrigatória ou Equiparação por Experiência Profissional – 12 Valores;
 - Licenciatura – 16 valores;
 - Mestrado ou Superior – 20 valores.

- **Formação Profissional (FP)** — O Júri definiu, por unanimidade, a seguinte valoração referente a horas de formação na área nos últimos três anos:
 - Até 35 horas de formação – 10 valores;
 - De 36 horas a 50 horas de formação – 12 valores;
 - De 51 horas a 70 horas de formação – 16 valores,
 - Mais de 70 horas de formação – 20 valores.
- **Experiência Profissional (EP)** — O fator Experiência Profissional (EP) considera a natureza e duração das funções exercidas:
 - Até 3 anos de experiência profissional na área – 10 valores;
 - De 4 a 9 anos de experiência profissional na área – 12 valores;
 - De 10 anos a 20 anos de experiência profissional na área – 14 valores;
 - De 21 a 30 anos de experiência profissional na área – 16 valores;
 - Mais de 30 anos de experiência profissional na área – 20 valores.

d) Deliberações finais

Ficou decidido pelo Júri que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas.

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de selecção adoptado, constará de fichas a elaborar para o efeito.

3 - Entrevista de Avaliação das Competências

a) Especificação, Concretização e Pontuação dos Critérios de Apreciação

Este método visa analisar as competências necessárias para o desempenho de funções através de situações vivenciadas pelos candidatos em contextos similares.

Apoia-se num guião previamente elaborado constituído por um conjunto de questões que visam aferir a existência de competências previamente definidas.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Perante os postos de trabalho em provimento temos a considerar, quatro competências para esta categoria profissional.

- Orientação para Resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- Orientação para a Segurança – Capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.
- Relacionamento Interpessoal – Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- Iniciativa e Autonomia – Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

a) Ponderações

Competências	Ponderação
Realização e Orientação para Resultados	25%
Orientação para a Segurança	25%
Relacionamento Interpessoal	25%
Iniciativa e Autonomia	25%

b) Tabela Classificativa

Classificação Obtida	Nível
90% a 100%	Elevado (20 Valores)
70% a 89%	Bom (16 Valores)
50% a 69%	Suficiente (12 Valores)
30% a 49%	Reduzido (8 Valores)
0% a 29%	Insuficiente (4 Valores)

c) Entrevista de Avaliação de Competências

O Júri decidiu segundo Artigo 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, que a Entrevista de Avaliação de Competências vai ser realizada por um técnico de recursos humanos de entidade externa.

d) Ponderações e Valorações

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada 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.

4 - Avaliação Psicológica

a) Especificação, Concretização e Pontuação dos Critérios de Apreciação

Nos termos da alínea b) do nº 1 do Artigo 5º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, a **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, a partir da aplicação de Baterias de Testes.

b) Tabela Classificativa

Classificação obtida	Nível
90% a 100%	Elevado (20 Valores)
70% a 89%	Bom (16 Valores)
50% a 69%	Suficiente (12 Valores)
30% a 49%	Reduzido (8 Valores)
0% a 29%	Insuficiente (4 Valores)

c) Ponderações e Valorações

Para a valoração dos factores o Júri adotou, por unanimidade, os seguintes critérios:

Em cada fase intermédia do método através das menções classificativas de apto e não apto.

Na última fase do método através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

d) Deliberações Finais

O Júri decidiu que a classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e arredondada até às centésimas.

A classificação individual dos candidatos, que forem submetidos a este método de selecção, constará de fichas individuais que devem garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

5 - Provas de Conhecimentos

a) Especificação, Concretização e Pontuação dos Critérios de Apreciação

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas que os candidatos necessitam para o exercício de determinada função.

A prova de conhecimentos será prática e realizada sob forma de uma simulação de tarefa a ser avaliada com parâmetros específicos. Terá a duração de trinta minutos para cada tarefa e incidirá no uso de equipamentos.

b) Ponderações e Valorações

Será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

c) Deliberações Finais

O Júri deliberou que as provas serão aplicadas de forma colectiva a todos os candidatos.

6 - Entrevista Profissional de Seleção

a) Especificação, Concretização e Pontuação dos Critérios de Apreciação

Este método visa analisar as competências necessárias para o desempenho de funções através de situações vivenciadas pelos candidatos em contextos similares.

Apoia-se num guião previamente elaborado constituído por um conjunto de questões que visam aferir a existência de competências previamente definidas.

O guião da entrevista está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

Perante os postos de trabalho em provimento temos a considerar, quatro parâmetros para cada categoria profissional.

- **Qualidade e Valorização de Experiência Profissional** – Neste parâmetro é avaliada a demonstração do *Know-How* e atualização profissional do candidato face à sua experiência laboral e a sua adequação e mais valia ao desempenho da atividade do posto de trabalho a recrutar.
- **Trabalho de Equipa e Cooperação** – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.
- **Relacionamento Interpessoal** – Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude

facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

- Iniciativa e Autonomia – Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

Ponderações

Competências	Ponderação
Qualidade e Valorização de Experiência Profissional	25%
Trabalho de Equipa e Cooperação	25%
Relacionamento Interpessoal	25%
Iniciativa e Autonomia	25%

b) Tabela Classificativa

Classificação obtida	Nível
90% a 100%	Elevado (20 Valores)
70% a 89%	Bom (16 Valores)
50% a 69%	Suficiente (12 Valores)
30% a 49%	Reduzido (8 Valores)
0% a 29%	Insuficiente (4 Valores)

c) Entrevista Profissional de Seleção

O Júri decidiu que a Entrevista Profissional de Seleção vai ser realizada por um técnico de recursos humanos de entidade externa.

d) Ponderações e Valorações

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada 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.

7 - Sistema de Classificação Final

a) Classificação Geral:

$$CF = (PC \times 35\%) + (AP \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

- b)** Para todos candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem com relação jurídica de emprego público ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição,

competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

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

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

8 - Critérios de Desempate

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;
- Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- Determina-se o valor em percentagem (valor absoluto) do segundo método utilizado;
- Subsistindo o empate, procede-se da seguinte forma:
 - i. Para os candidatos integrados no método da avaliação curricular: a preferência é dada em função da valoração nos critérios por esta ordem - "experiência profissional", "habilitações literárias" e "formação profissional";
 - ii. Para os candidatos integrados no método da prova de conhecimentos, é determinado o candidato com melhor classificação nas perguntas de desenvolvimento, no caso de Assistente Operacional.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente Ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Luz, 30 de setembro de 2022.

O Presidente do Júri - *Luís Barros*

O 1º Vogal - *Sergio Agostinho Costa*

O 2º Vogal - *Manuel Neves*