



***Junta de Freguesia de Lanheses***

**Acta da definição de critérios - procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de 1 (um) Assistente Operacional**

*(Aviso nº 9808/2010, de 18 de Maio de 2010, Diário da República, II série, nº 96)*

Aos vinte dias do mês de Abril de dois mil e dez teve lugar uma reunião do júri do concurso, com vista à definição e ponderação dos critérios referentes ao procedimento concursal em epígrafe, e na qual ficou definido o seguinte:

**1 — Métodos de Selecção aplicáveis:**

1.1 — Métodos de selecção aplicáveis aos candidatos que cumulativamente sejam titulares de categoria e se encontrem, ou no caso de candidatos colocados em Sistema de Mobilidade Especial (SME) tenham por último, se encontrado, a cumprir ou a executar competências ou actividade caracterizadora do posto de trabalho.

- a) Avaliação curricular — ponderação de 35 %
- b) Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 35 %
- c) Entrevista Profissional de selecção — ponderação de 30 %

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

1.1.1 — A avaliação curricular 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 avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HL + FP + 2EP + AD)/5$$

Legenda:

AC = Avaliação curricular; HL = Habilitações literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência profissional; e AD = Avaliação Desempenho.

- a) HABILITAÇÕES LITERÁRIAS - As habilitações literárias necessárias são as elencadas no anúncio de abertura de procedimento concursal, sendo motivo de exclusão a titularidade de habilitação inferior ou diferente da pedida.
  - i) Ponderação:
    - Escolaridade obrigatória em função da idade: - 10 valores
    - Habilitação superior em um ciclo - 12 valores
    - Habilitação superior em dois ciclos – 14 valores
    - Licenciatura – 20 valores

- b) **FORMAÇÃO PROFISSIONAL** - Será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho respectivo.
- Sem acções de formação - 0 valores
  - Até 35 horas (inclusive) de formação - 4 valores
  - Entre 36 e 70 horas (inclusive) de formação - 8 valores
  - Entre 71 e 105 horas (inclusive) de formação -12 valores
  - Entre 106 e 140 horas (inclusive) de formação – 16 valores
  - Com mais de 140 horas de formação - 20 valores
- c) **EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL** – com incidência na execução das actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.
- Sem experiência profissional – 0 valores
  - Com menos de 2 anos de experiência profissional – 4 valores
  - Entre 2 e 5 anos de experiência profissional – 8 valores
  - Entre 6 e 10 anos de experiência profissional – 12 valores
  - Entre 11 a 20 anos de experiência profissional – 16 valores
  - Com mais de 20 anos de experiência profissional – 20 valores
- d) **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** – relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar:
- d1)-Lei 10/2004 de 22 de Março e Dec-Regulamentar 19-A/2004 de 14 de Maio:
- Desempenho insuficiente – 5 valores
  - Desempenho que necessita desenvolvimento - 10 valores
  - Desempenho bom - 15 valores
  - Desempenho muito bom - 18 valores
  - Desempenho excelente - 20 valores
- d2)-Lei 66-B/2007 de 28 de Dezembro:
- Desempenho inadequado – 5 valores
  - Desempenho adequado - 12 valores
  - Desempenho relevante - 20 valores

1.1.2 — A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada 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.

Serão avaliadas pelo menos 5 competências de entre o leque das competências previstas no SIADAP para o posto de trabalho em causa.

1.1.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão considerados os seguintes critérios:

**A – Conhecimentos e motivação para o exercício de funções:**

- a)-Ausência de conhecimentos ou de motivação –insuficiente- 4 valores
- b)-Poucos conhecimentos ou motivação – reduzido- 8 valores
- c)-Bons conhecimentos e boa motivação – suficiente -12 valores
- d)-Muito bons conhecimentos e motivação – bom-16 valores
- e)-Excelentes conhecimentos e motivação –elevado-20 valores

**B – Capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal:**

- a)-Dificuldade de comunicação e de relacionamento –insuficiente- 4 valores
- b)-Pouca capacidade comunicação e de relacionamento– reduzido -8 valores
- c)-Boa capacidade de comunicação e de relacionamento – suficiente -12 valores
- d)- Muito Boa capacidade de comunicação e de relacionamento – bom -16 valores
- e)-Excelente capacidade de comunicação e de relacionamento – elevado -20 valores

1.1.4 — Ordenação final:

A valoração final (VF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = AC (35 \%) + EAC (35 \%) + EPS (30 \%)$$

Legenda:

OF = Valoração final; AC = Avaliação curricular e EAC = Entrevista de avaliação de competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

Consideram-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos referidos no ponto 1.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção.

Para tanto, deverão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

1.2 — Métodos de selecção aplicáveis aos demais candidatos:

Prova prática de conhecimentos — ponderação de 35 %, método obrigatório; Avaliação Psicológica — ponderação de 35 %, método obrigatório; Entrevista Profissional de Selecção — ponderação de 30 %, método facultativo.

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e conseqüentemente excluídos do procedimento concursal.

1.2.1 — A prova de conhecimentos (PPC) será de natureza prática, avaliando-se os conhecimentos demonstrados na execução de tarefas inscritas no conteúdo funcional da carreira de Assistente Operacional, referenciados no ponto mapa de pessoal da Junta de Freguesia (referenciado no ponto 5 do aviso no Diário da República), com duração máxima de 90 minutos, e classificação máxima de 20 valores, assegurando-se aos candidatos os meios e instrumentos necessários.

Os conteúdos temáticos da prova prática de conhecimentos e respectiva ponderação serão os seguintes:

- Limpeza de caminho rural com o equipamento adequado – traduzido na escala de 0, 1, 2, 3, 4 e 5 valores;
- Limpeza de valeta – traduzido na escala de 0, 1, 2, 3, 4 e 5 valores;
- Preparação e aplicação de argamassa – traduzido na escala de 0, 1, 2, 3, 4 e 5 valores;
- Transporte de crianças (simulação) – traduzido na escala de 0, 1, 2, 3, 4 e 5 valores.

A prova prática de conhecimentos é avaliada nos termos do artigo 18.º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, sendo o resultado final obtido através da soma aritmética das classificações dos conteúdos a avaliar.

1.2.2 — A avaliação psicológica 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 será 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, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

1.2.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os critérios previstos, nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Serão considerados os seguintes critérios:

**A – Conhecimentos e motivação para o exercício de funções:**

- a)-Ausência de conhecimentos ou de motivação –insuficiente- 4 valores
- b)-Poucos conhecimentos ou motivação – reduzido- 8 valores
- c)-Bons conhecimentos e boa motivação – suficiente -12 valores
- d)-Muito bons conhecimentos e motivação – bom-16 valores
- e)-Excelentes conhecimentos e motivação –elevado-20 valores

**B – Capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal:**

- a)-Dificuldade de comunicação e de relacionamento –insuficiente- 4 valores
- b)-Pouca capacidade comunicação e de relacionamento– reduzido -8 valores
- c)-Boa capacidade de comunicação e de relacionamento – suficiente -12 valores
- d)- Muito Boa capacidade de comunicação e de relacionamento – bom -16 valores
- e)-Excelente capacidade de comunicação e de relacionamento – elevado -20 valores

1.2.4 — Classificação final: A Classificação final (CF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples

das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

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

CF = Classificação final; PPC = Prova prática de conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

2 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, de forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, os métodos de selecção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

2.1 — Aplicação na primeira fase à totalidade dos candidatos admitidos no primeiro método de selecção obrigatório:

2.2 — Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades.

2.3 — Não aplicabilidade do segundo método de selecção obrigatório aos demais candidatos que se consideram para todos os efeitos excluídos do procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura de concurso.

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente reunião da qual, para constar, se lavrou a presente acta, que vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri

---

(Sérgio Manuel Alves de Oliveira Moreira)

---

(Maria Assunção Fernandes Amorim Codesso Pereira)

---

(Ana Maria Franco Baptista Rodrigues)