

TV S.  
Susana

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇO DE ATIVIDADES DESPORTIVAS E EQUIPAMENTOS**

**1ª REUNIÃO DO JURI**

**ATA Nº 1**

Aos vinte e sete dias do mês de Março do ano 2015, no setor da Buraca da Junta de Freguesia de Águas Livres, sita em Largo Borges Carneiro, nº 3-G, em Amadora, pelas 17 horas reuniram os elementos que constituem o júri do procedimento concursal para recrutamento de UM trabalhador através de um contrato de trabalho a tempo indeterminado, como **ASSISTENTE OPERACIONAL PARA O SERVIÇO DE ATIVIDADES DESPORTIVAS E EQUIPAMENTOS.** -----

Estiveram presentes os seguinte elementos do júri: Como Presidente, a Eng.ª Rute Isabel Ferreira Gravata, como 1º Vogal efetivo, a Dra. Sandra Regina Fortunato Gonçalves Rodrigues Laranjeira, como 2ª Vogal Efetiva, a Dra. Susana Cristina Correia Leitão Silva, técnicas superiores, designados por deliberação da Junta de Freguesia de 24 de setembro de 2014. Substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, o 1.º vogal efetivo, Dra. Sandra Regina Fortunato Gonçalves Rodrigues Laranjeira. Como Vogais suplentes, foi decidido ainda que serão os seguintes elementos: 1º Vogal Suplente, a Dr.ª Sónia Isabel Nascimento Conceição e como 2º Vogal Suplente, a Dr.ª Isabel Cristina Brás Nascimento. -----

A reunião do júri teve como objetivo e pontos da Ordem de Trabalhos, estabelecer os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, para dar cumprimento ao disposto nas alíneas a) e c), nº 2 do artº 22º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com a redação da Portaria nº 145-A/2011, de 06 de Abril, doravante designada de Portaria. -----

T. S.  
S. S.

Na reunião definiu-se ainda o perfil de competências dos assistentes operacionais a contratar, as temáticas a abordar na Prova de Conhecimentos de natureza prática ou de simulação, de realização individual, e Entrevista Profissional de Seleção. Estes elementos constam nos anexos à presente ata. -----  
-----

Considerando que, no presente procedimento concursal, será aplicado o método de seleção obrigatório, previstos nos números 1 e 2 do artigo 36º da Lei 35/2014 de 20 de junho, doravante designada por LTFP, e o método de seleção facultativo - Entrevista profissional de seleção previsto no artigo 13º da Portaria, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

1. No cumprimento do disposto na alínea d) do artigo 2º da mesma Portaria, aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente ata (anexo I) e que é parte integrante da mesma.
2. Métodos de seleção obrigatórios. -----

Os métodos de seleção a utilizar e critérios a estabelecer, para o recrutamento dos candidatos com Relação Jurídica de Emprego Público (RJEP) por tempo indeterminado, sem que os mesmos estejam a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, ou em situação de mobilidade, e ainda para candidatos com RJEP por tempo determinado ou determinável e candidatos sem RJEP previamente estabelecida são os seguintes: -----

- 2.1. Prova de Conhecimentos (PC) Ponderação de 50%: A prova de conhecimentos será de natureza prática ou de simulação, de realização individual, tendo como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa, respondendo a perguntas objetivas sobre a mesma, qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, nos seguintes termos: na execução e explicitação de operações de limpeza e manutenção da piscina, de operações de manutenção da qualidade da água da piscina, de operações de manutenção de equipamentos desportivos. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, conforme anexos I e II a esta ata. Esta será constituída por perguntas abertas, de resposta prática ou simulação, integrando conhecimentos técnicos relacionados com as competências

T. Sp.  
S. S. S.

necessárias ao posto de trabalho, aplicando métodos e conhecimentos prévios. Para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a realização da prova, o júri delibera que o comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura, deliberando posteriormente o júri sobre as condições necessárias.-----

-----  
Os candidatos admitidos serão convocados por uma das modalidades expressas no n.º 3 do artigo 30.º, conjugado com o artigo 32.º da Portaria. -----

- 2.2. Avaliação Psicológica (AP) Ponderação de 20 % - 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência os perfis de competências previamente definidos. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham completado o método, os níveis classificativos são – Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores. As características de personalidade e competências comportamentais a avaliar são as identificadas no perfil de competências a que se refere o ponto 1 da presente ata e se descreve no Anexo I. -----
- 2.3. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, doravante designada de LTFP, os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência e atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes: -----
- a) Avaliação Curricular (AC) – Ponderação 30%; -----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Ponderação 40%; -----

TS  
S. J.  
segunda

- 2.4. Avaliação Curricular (AC): 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 do desempenho obtida. -----  
Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: *habilitação académica, formação profissional, experiência profissional*, todas relacionadas com o exercício da função posta a concurso, bem como a *avaliação do desempenho* para os candidatos que já tenham sido avaliados e desempenhado funções correspondentes.-----  
Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.-----  
Este fator terá um peso de 30% do total, e será valorado de 0 a 20 valores, aplicando-se a seguinte fórmula: -----  
 $AC = 0,3 HA + 0,3 FP + 0,3 EP + 0,1 AD$  -----

Sendo que: -----  
O parâmetro HA – Habilitações Académicas, pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----  
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 12 valores -----  
Habilitações académicas de grau superior na candidatura: 12º ano de escolaridade – 14 valores; Licenciatura – 16 valores; Mestre - 18 valores; Doutoramento – 20 valores. -----  
-----  
O parâmetro FP – Formação Profissional será contabilizado de acordo com o número de horas de formação profissional efetiva e relevante, ou seja, a formação profissional que diga respeito às atribuições, competências e/ou atividades idêntica ao perfil de competências do posto de trabalho, que se encontre devidamente justificado mediante declarações, por cada formação, em anexo ao formulário de candidatura e de acordo com o seguinte critério: Até 100 horas de formação profissional relevante - 5 valores; De 101 a 200 horas de formação profissional relevante - 10 valores; De 201 a 300 horas de formação profissional relevante - 15 valores; Mais de 300 horas de formação profissional relevante - 20 valores. -----

TT  
St.  
Sisau

O parâmetro EP – Experiência Profissional refere-se ao desempenho efetivo de funções idênticas ao da atividade específica do posto de trabalho e devidamente justificado mediante declaração assinada e carimbada pelo dirigente responsável pelas funções e classificada de acordo com o seguinte critério: De 1 a 4 anos de experiência profissional na área das funções - 5 valores; De 5 a 9 anos de experiência profissional na área das funções - 10 valores; De 10 a 15 anos de experiência profissional na área das funções - 15 valores; Mais de 15 anos de experiência profissional na área das funções - 20 valores.-----

O parâmetro AD – Avaliação do Desempenho, pondera a média da avaliação do desempenho relativamente ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. Pela aplicação da Lei nº 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de Maio, o critério será o seguinte: Sem avaliação de desempenho – 1 valores; Insuficiente – 5 valores; Necessita de Desenvolvimento – 7 valores; Bom – 10 valores; Muito Bom – 15 valores; Excelente – 20 valores. -----

Pela aplicação da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro será: Inadequado - 5 valores; Adequado – 10 valores; Relevante – 15 valores; Excelente – 20 valores. -----

2.5. *Entrevista de avaliação de competências (EAC):* A entrevista de avaliação de competências, adiante designado por (EAC), terá um peso na valoração total de 40% e incidirá na avaliação das competências identificadas no já referido perfil, que se encontra no anexo I à presente ata. -----

3. Métodos de seleção complementares: No cumprimento do n.º 4 do art.º 36 da LTFP, bem como do art.º 7 da Portaria aplicar-se-á ainda o seguinte método de avaliação facultativo:-----

3.1. Entrevista Profissional De Seleção (EPS) tem uma ponderação de 30% e será avaliado pelos parâmetros de avaliação: experiência profissional, capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, conforme o disposto no artigo 13º da Portaria, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:  $EPS = (EP+CC+RI)/3$ . Terá uma classificação de acordo com os seguintes níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores sendo os parâmetros de EP – Experiência Profissional, CC – Capacidade de comunicação, RI – Relacionamento interpessoal, de acordo com o seguinte: -----

Tr Sk  
Suficiente

O Parâmetro Experiência Profissional (EP) visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de técnico superior, numa autarquia local e para o perfil previamente definido, e tem os seguintes critérios de avaliação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	20 valores
Bom	Evidencia BOA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	16 valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	12 valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	8 valores
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades e conhecimentos considerados muito relevantes para o desempenho das funções.	4 valores

O parâmetro Capacidade de Comunicação (CC) visa avaliar a capacidade de comunicação em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e situações envolventes e tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20 valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16 valores

TS  
S. S. S.

Suficiente	Demonstra <b>SUFICIENTE</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	12 valores
Reduzido	Demonstra <b>REDUZIDA</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	8 valores
Insuficiente	Demonstra <b>INSUFICIENTE</b> capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	4 valores

O parâmetro Relacionamento interpessoal (RI) tem os seguintes critérios de classificação: -----

Nível Classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia nível <b>ELEVADO</b> de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20 valores
Bom	Evidencia nível <b>BOM</b> de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16 valores
Suficiente	Evidencia nível <b>SUFICIENTE</b> de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12 valores
Reduzido	Evidencia nível <b>REDUZIDO</b> de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8 valores
Insuficiente	Evidencia nível <b>INSUFICIENTE</b> de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade de interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4 valores

-----  
O júri aprovou ainda as fichas individuais de Avaliação Curricular, Entrevista Profissional de Seleção e de Entrevista de Avaliação de Competências, cujos modelos se anexam à presente ata (Anexos III, IV e V). -----

TV St.  
Subst.

4. Conforme deliberação de executivo de 24 de Setembro de 2014 e do órgão deliberativo de 30 de setembro, e sem prejuízo do atraso no início do procedimento já fundamentado pelo órgão executivo, dada a urgência do procedimento concursal por manifesta falta de pessoal para dar provimento às novas competências resultantes da reorganização administrativa, o júri delibera que aplicar-se-á o disposto no n.º 1 do art.º 8 da Portaria, ou seja a utilização faseada dos métodos de seleção. -----

5. Ordenação Final (OF) – a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida em cada um dos três métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula, para os candidatos com RJEP por tempo indeterminado que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho a que se candidatam, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade os métodos de seleção são os seguintes, caso não os afastem por escrito cf. disposto no n.º 3 do artigo 36 da LTFP:  $OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + EPS (30\%)$ . -----

Para os candidatos com RJEP por tempo indeterminado que afastem estes métodos, e/ou que não reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou que sejam detentores de RJEP por tempo determinado ou determinável ou ainda que não tenham RJEP previamente estabelecida, serão avaliados através de:  $OF = PC (50\%) + AP (20\%) + EPS (30\%)$ . -----

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artº 35º da Portaria. -----

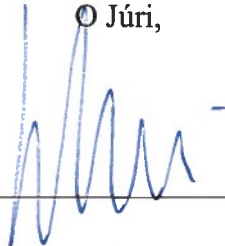
A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção determina a sua exclusão do procedimento, bem como serão excluídos, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte,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

À presente ata, anexa-se também a proposta de aviso de abertura (Anexo VI). -----



Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos pelas 17h35m, e todas as deliberações foram tomadas por unanimidade, da qual e para constar foi elaborada a presente Ata que vai ser assinada por todos os membros efetivos do Júri. -----  
-----

○ Júri,



Rute Isabel Ferreira Gravata



Sandra Regina Fortunato Gonçalves Rodrigues Laranjeira



Susana Cristina Correia Leitão Silva