



## FREGUESIA DE LUZ DE TAVIRA E SANTO ESTÊVÃO

### CONCELHO DE TAVIRA

#### ATA Nº1

#### DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

#### ATA DE REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE QUATRO ASSISTENTES OPERACIONIS, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NA UNIÃO DAS FREGUESIAS DE LUZ DE TAVIRA E SANTO ESTÊVÃO

--- Ao dia seis do mês de agosto de dois mil e vinte e dois reuniu pelas quinze horas, na sede da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Luz de Tavira e Santo Estêvão, o júri designado por deliberação do executivo constituído pelos seguintes elementos: -----

--- Vítor Hugo Salve-Rainha do Livramento, Chefe de Divisão do Município de Tavira que presidiu, Paula Tomásia Guerreiro Viegas Pereira, Técnica Superior do Município de Tavira, vogal efetiva e Sílvia Cristina Martins Simão Correia, Assistente Técnica da U.F. Luz Tavira e Stº Estêvão, vogal efetiva.

--- O júri deu início à reunião a fim de fixar os parâmetros e os critérios dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento e o perfil profissional/competências foram definidos de acordo com o disposto no artigoº 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual dada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro. Os métodos de seleção infra designados são respeitantes ao recrutamento de quatro operacionais, uma vez que o júri é o mesmo para as seguintes referências: -----

- REF A – Um Assistente Operacional para exercer funções na sede da Junta de Freguesia;-----

- REF B – Três Assistentes Operacionais para desempenharem funções no espaço público.-----

Os métodos de seleção a aplicar, consoante a situação dos candidatos são: -----

a) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método complementar, relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Se os candidatos que reúnam estas condições, afastarem por escrito, a aplicação destes métodos, ser-lhes-ão aplicados os métodos de seleção referidos na alínea b).-----

-b) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista



## FREGUESIA DE LUZ DE TAVIRA E SANTO ESTÊVÃO

### CONCELHO DE TAVIRA

Profissional de Seleção (EPS) como método complementar, para os restantes candidatos.-----

1. - **Avaliação Curricular** (AC) com carácter eliminatório visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber:-----

- Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e, Avaliação do Desempenho (AD) – relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = [(HA \times 15\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)]$ . -----

--Sendo que: -----

**HA** = habilitação exigida – 16 valores; -----

- Habilitação superior à exigida – 20 valores; -----

**FP** = serão de considerar as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo só contabilizadas as formações com certificados e até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem ações de formação - 10 valores; -----

- Ações de formação com duração indeterminável (incluindo seminários, conferências e afins) - 10 valores + 0,3 valores por cada ação; -----

- Ações de formação com duração < ou = a 30 horas - 10 valores + 0,5 valor por cada ação; -----

- Ações de formação com duração > a 30 horas e < ou = a 60 horas - 10 valores + 1 valor por ação; -----

- Ações de formação com duração > a 60 horas e < ou = a 120 horas - 10 valores + 1,5 valor por ação; -----

- Ações de formação com duração > a 120 horas - 10 valores + 2 valor por ação. -----

**EP** = será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes ao posto de trabalho a concurso que se encontre devidamente comprovado e até ao limite máximo de 20 valores:-----

- Sem experiência profissional - 2 valores; -----





## FREGUESIA DE LUZ DE TAVIRA E SANTO ESTÊVÃO

### CONCELHO DE TAVIRA

- Experiência profissional até 1 ano - 10 valores; -----

- Experiência profissional superior a um ano – 10 valores + 0,5 valor por cada ano. -----

**AD** = relativa ao último biénio, à última avaliação de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala: -----

- 1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9- Necessita desenvolvimento/1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores;-

- 3 a 3,9 – Bom/2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; -----

- 4 a 4,4 – Muito Bom/ 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

- 4,5 a 5 – Excelente/4 a 5 Mérito Excelente - 20 valores. -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, serão atribuídos 10 valores, tendo em conta o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual dada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro.- -----

-A ponderação da avaliação curricular para a valoração final é de 40%. -----

**2. - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** com carácter eliminatório visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e deve permitir a apreciação estruturada da experiência, qualificações e motivações pessoais através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, tendo como referência o perfil profissional/competências constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. As competências definidas são as seguintes; -----

**Competências técnicas:** Realização e orientação para resultados, orientação para a segurança, adaptação e melhoria contínua;-----

**Competências pessoais:** Responsabilidade e compromisso com o serviço e relacionamento interpessoal,-----

**Conhecimentos e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

**3. - Prova de Conhecimentos (PC)** – assume a forma prática, de realização individual, terá a duração máxima de 45 minutos e tolerância de 10 minutos, consta da execução de várias tarefas relacionadas com as funções postas a concurso e será classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

**A-** Perceção e compreensão da tarefa em que é avaliada a atitude do candidato e a capacidade de entender a tarefa que tem de executar. -----



FREGUESIA DE LUZ DE TAVIRA E SANTO ESTÊVÃO  
CONCELHO DE TAVIRA

*[Handwritten signature]*  
SILVIA

Valoração: -----

0/1 valores – Revela pouca ou nenhuma perceção e compreensão da tarefa; -----

2/3 valores – Revela razoável perceção e compreensão da tarefa; -----

4/5 valores – Revela muita perceção e compreensão da tarefa; -----

B - Qualidade de realização em que é avaliado o domínio técnico da tarefa executada. -----

0/1 valores – tarefa mal executada, mais de (3 erros na execução); -----

2/3 valores – tarefa razoavelmente executada (3 erros na execução); -----

4/5 valores – tarefa bem executada; -----

C - Celeridade na execução, onde se avalia a rapidez com que é executada a tarefa. -----

0/1 valores – Não consegue executar a tarefa dentro do tempo concedido (45 minutos); -----

2/3 valores – Executa a tarefa de forma completa no período compreendido entre 30 e 45 minutos; -----

4/5 valores – Executa a tarefa de forma completa em menos de 30 minutos; -----

D - Grau de conhecimentos técnicos demonstrados em que é avaliado o conhecimento das normas e procedimentos exigidos para o desempenho da tarefa nomeadamente a escolha de materiais, ferramentas e utensílios e higiene e segurança. -----

0/1 valores – revela pouco ou nenhum conhecimento técnico; -----

2/3- Demonstra razoável conhecimento técnico; -----

4/5- Demonstra bom conhecimento técnico; -----

A classificação da prova de conhecimento resulta da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros, numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

$PC = A+B+C+D/4$  -----

Em que -----

A= Perceção e compreensão da tarefa -----

B= Qualidade de realização -----

C= Celeridade na execução -----

D= Grau de conhecimentos técnicos -----

A ponderação, para valoração final é de 40%, sendo atribuída uma classificação na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

4 – A **Avaliação Psicológica (AP)** com carácter eliminatório, comportando só uma fase, visa avaliar, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência





## FREGUESIA DE LUZ DE TAVIRA E SANTO ESTÊVÃO

### CONCELHO DE TAVIRA

*[Handwritten signature]*  
SILS

o perfil de competências previamente definido e constante no anexo I da presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A Avaliação Psicológica (AP) é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A ponderação para a valoração final é de 30%.-----

5. - A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** com carácter eliminatório visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores que a seguir se explicitam, efetuada de acordo com o definido no anexo III da presente ata e da qual faz parte integrante, com arredondamento às centésimas: -----

1- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS); -----

2- Interesse e Motivação Profissional (IMP); -----

3- Capacidade de Trabalho em Grupo (CTG); -----

4- Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC). -----

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (RCS+IMP+CTG+CEC)/4$$
-----

A ponderação para a valoração final é de 30%.-----

A Ordenação final – será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção: -----

$$OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$
-----

$$OF = [(PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$
-----

--- Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; PC= Prova de Conhecimentos; e AP= Avaliação Psicológica. -----

Nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----



**FREGUESIA DE LUZ DE TAVIRA E SANTO ESTÊVÃO**

**CONCELHO DE TAVIRA**

--- Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual dada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

--- Nada mais havendo a tratar foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

**O Júri**

**Presidente**

**Vogal efetivo**

**Vogal efetivo**