



SANTO ANTÃO E SÃO JULIÃO
DO TOJAL

Junta de Freguesia

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA QUATRO POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA Nº UM

Ao décimo quarto dia do mês de junho de 2024, pelas 11h00 reuniu, na sala de reuniões desta Junta de Freguesia, o Júri designado para o Procedimento Concursal acima mencionado com a seguinte constituição:

Presidente – Lígia da Conceição Merino do Rosário Tanganha – Técnica Superior

1º Vogal Efetivo – Joaquim João Ferreira Cardoso – Encarregado Operacional

2º Vogal Efetivo – Maria Luísa dos Santos Nabeira Frija Ferreira - Assistente Técnica

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimento, bem como definir o seu tipo.

Considerando o disposto na Lei nº 35/2014, de 20/06 e na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou:

MÉTODOS DE SELEÇÃO

1.Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. (alínea a) do nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro).

Natureza – Prática

Forma – Oral

Duração – 45 minutos

Programa: Proceder à varredura e limpeza de um espaço público, manualmente e com máquina de corte e aspiração, à limpeza de uma papeleira e de um sumidouro, à condução de varredoura mecânica e de viatura de recolha de monos, à preparação e reparação de um muro em alvenaria de tijolo e cimento, preparação de argamassa para assentamento de tijolo e reboco na área da União de Freguesias.

É adotada a escala de 0 a 20 valores sendo avaliados os seguintes parâmetros:

- Percepção e compreensão da tarefa
- Qualidade de realização da tarefa
- Celeridade na execução da tarefa
- Grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados

Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma:

Elevado	5 Valores
Bom	4 Valores
Suficiente	3 Valores
Reduzido	2 Valores
Insuficiente	1 Valor

2. 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. (alínea b) do nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro).

Este método irá comportar uma fase e tem o seguinte perfil de competências:

- Realização e Orientação para Resultados
- Trabalho em equipa e cooperação
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- Orientação para a Segurança

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. (nº 2 do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro).

3. Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação acadêmica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho (alínea c) do n° 1 do artigo 17° da Portaria n° 233/2022, de 9 de setembro). A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da aplicação da fórmula: $AC = 1HA + 2EP + 1FP + 1AD/5$ cujos factores de apreciação são:

3.1. Habilidade Acadêmica (HA), onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, considerando-se os seguintes valores:

Escolaridade Obrigatória	19 Valores
Superior à Escolaridade Obrigatória	20 Valores

3.2. Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas tendo em conta a sua duração:

Sem experiência profissional	08 Valores
Até 3 anos	12 Valores
Superior a 3 anos e até 6 anos	16 Valores
Superior a 6 anos	20 Valores

3.3. Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, nos seguintes termos:

Sem ações de formação	08 Valores
Até 20 horas	12 Valores
De 21 horas até 40 horas	16 Valores
Superior a 41 horas	20 Valores

Será valorada a formação documentalmente comprovada.

Nas ações de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Na ausência de qualquer discriminação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 7 horas.

3.4. Avaliação de Desempenho (AD), relativa aos últimos dois períodos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho, com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, sendo para a conversão aplicado o fator multiplicador 4, na escala de 1 a 5 valores.

Os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, terão um valor anual positivo de 14 (catorze) valores a ser considerado na respetiva fórmula de cálculo (alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. (alínea d) do n.º 1 do Artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 30 minutos e baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as seguintes Competências:

Realização e Orientação para os Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Procura atingir os resultados desejados.
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.

- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A presença dos comportamentos em análise em cada competência será avaliada da seguinte forma:



Elevado / 20 valores	Apresenta os 4 comportamentos
Bom / 16 valores	Apresenta 3 comportamentos
Suficiente / 12 valores	Apresenta 2 comportamentos
Reduzido / 8 valores	Apresenta 1 comportamentos
Insuficiente / 4 valores	Apresenta 0 comportamentos

A presença das competências em análise será avaliada da seguinte forma:

Elevado / 20 valores	Apresenta as 5 competências
Bom / 16 valores	Apresenta 4 competências
Suficiente / 12 valores	Apresenta 3 competências
Reduzido / 8 valores	Apresenta 2 competências
Insuficiente / 4 valores	Apresenta 1 ou 0 competências

UTILIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO:

Por deliberação da Junta de Freguesia de 11 de junho de 2024 relativamente à abertura do procedimento concursal e considerando a necessidade de realizar Prova de Conhecimentos em local distinto e a indispensabilidade de utilizar roupa, instrumentos e equipamentos de trabalho, incluindo de protecção individual, a aplicação dos métodos de selecção será faseada, ao abrigo da alínea q) do nº 3 do Artigo 11º e nº 2 do Artigo 22º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos (nº 3 do Artigo nº 21º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro).

Os métodos de selecção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores (considerando-se a valoração até às centésimas), com excepção da Avaliação Psicológica que é avaliada através das menções Apto e Não Apto.

É excluído do procedimento o candidato que não compareça ao primeiro método de seleção ou que, nos termos do n.º 4 do Artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes; tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) e a consequente ordenação final dos candidatos resultam das fórmulas A e B e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, considerando-se não aprovados os candidatos que, na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Fórmula A: $CF = 70\% AC + 30\% EAC$

ou

Fórmula B: $CF = 100\% PC +$ Menção classificativa na AP

Em que:

AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica;

ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º e artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

1.º Candidato residente na área geográfica da União de Freguesias de Santo Antão e São Julião do Tojal;

2.º Candidato com idade inferior.

DEFINIÇÃO DO PRAZO PARA ENTREGA DE DOCUMENTOS AOS CANDIDATOS:

O Júri decidiu ainda que, a requerimento dos candidatos que sejam titulares da categoria e que tenham executado as atividades do posto de trabalho, concede um prazo suplementar de **três dias úteis**, para apresentação dos documentos exigidos, quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

E não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião.

O Júri

Presidente

Lígia da Conceição Merino do Rosário Tanganha

Lígia da Conceição Merino do Rosário Tanganha

1º Vogal

Joaquim João Ferreira Cardoso

Joaquim João Ferreira Cardoso

2º Vogal

Maria Luísa dos Santos Nabeira Frija Ferreira

Maria Luísa dos Santos Nabeira Frija Ferreira