Procedimento concursal comum, para a constituição de vínculos de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional.

REUNIÃO DO JÚRI

ATA Nº 1

Aos vinte e seis dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dezassete horas, nas instalações da sede da Freguesia de Vila Nova da Rainha, reuniu o Júri nomeado pela Junta de Freguesia para o procedimento concursal mencionado em epígrafe, estando presentes os seguintes elementos: Mário Rui dos Anjos Pedro – Presidente da Assembleia de Freguesia de Vila Nova da Rainha; Vogal efetivo: José Manuel Fortunato Martins – Presidente da Junta de Freguesia de Aveiras de Baixo, o qual substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos; Vogal efetivo: Fernando Diamantino Alves de Jesus – Assistente Operacional na Junta de Freguesia de Aveiras de Baixo.

O Presidente deu início à reunião referindo que a este Júri compete assegurar a tramitação do procedimento concursal mencionado, seguindo as disposições constantes na Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro (designada Portaria); da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho (designada LTFP);
De seguida, o Presidente propôs a ordem de trabalhos seguinte, que foi aceite por unanimidade:

Ponto único — Fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos de seleção; classificação e ordenação final; e critérios de ordenação preferencial dos candidatos.

1. Foi analisada a legislação em vigor sobre os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação a aplicar, bem como, o Perfil de Competências do posto de trabalho a concurso, de onde se retiraram os seguintes pontos essenciais.

a) Superior hierárquico — Executivo/Junta de Freguesia de Vila Nova da Rainha.
b) Carreira e categoria — Assistente Operacional.
c) Atribuição, competência ou atividade de acordo com o Mapa de Pessoal —trabalhos na área das limpezas gerais de instalações, edifícios, vias e de outros espaços públicos; realização de outros serviços gerais; trabalhos com ferramentas, máquinas e instrumentos manuais ou elétricos, e zelo pela conservação e limpeza dos mesmos; utilização de equipamentos de proteção individual e de sinalização, e zelo pela conservação e limpeza dos mesmos; apoio a atividades diversas da Freguesia.
d) Competências essenciais para o posto de trabalho — orientação para o serviço público; organização e método de trabalho; relacionamento interpessoal; otimização de recursos; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso com o serviço; orientação para a segurança (de acordo com a Lista de Competências da carreira de Assistente Operacional, aprovada pela alínea d) do artigo 2º da Portaria nº 359/2013, de 13 de dezembro).
e) Nível habilitacional exigido — de acordo com os artigos 34º e 86º da LTFP e em função do grau de complexidade 1 da carreira de Assistente Operacional, é exigida a escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento (aos indivíduos nascidos até 31/12/1966 é exigido o 4º ano; aos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 é exigido o 6º ano; e aos nascidos a partir de 01/01/1981 é exigido o 9º ano de escolaridade, sem prejuízo das situações em que é exigido o 12º ano nos termos da Lei nº 85/2009, de 27 de agosto). O nível habilitacional exigido pode ser substituído por formação ou experiência profissional.

2. Relativamente aos métodos de seleção do presente procedimento, foi deliberado aplicar, de acordo com o disposto no artigo 36º da LTFP e no nº 1 do artigo 17º da Portaria, os seguintes: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não declarem por escrito afastar a aplicação esses métodos (menção expressa no ponto 6 do formulário de candidatura).

3. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

O método de seleção Prova de Conhecimentos (PC), previsto na alínea a) do nº 1 do artigo 36º da LTFP e na alínea a) do nº 1 do artigo 17º da Portaria, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a concurso. Incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos terá a forma oral, natureza prática e de simulação, de realização individual, executando o candidato todos os procedimentos e técnicas para a concretização das tarefas, com recurso a instrumentos manuais ou elétricos, demonstrando a sua correta utilização, bem como demonstrando conhecer os instrumentos de trabalho e equipamentos de proteção individual e de sinalização. Na avaliação da PC serão considerados os seguintes elementos: perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução, grau de conhecimentos técnicos demonstrados, manuseamento dos instrumentos adequados de forma correta e eficaz, prevenção e segurança na realização da tarefa, apresentação, trato, e robustez física,

O conteúdo da PC consistirá na limpeza de via ou de outro espaço público, em condições a definir pelo Júri do procedimento, realizando o candidato todos os procedimentos e técnicas com recurso a instrumentos manuais ou elétricos, demonstrando a sua correta utilização, bem como demonstrando conhecer os instrumentos de trabalho e equipamentos de proteção individual e de sinalização.

3.1. Parâmetros de avaliação, grelha classificativa e classificação final da Prova de Conhecimentos

A PC terá a duração máxima de 30 minutos.

A prova será classificada de acordo com três parâmetros de avaliação, sendo cada um deles classificado numa escala de 0 a 20 valores, e tendo cada um deles uma ponderação diferente para o resultado final.

A — Qualidade da tarefa executada, que inclui a avaliação dos conhecimentos técnicos e a apresentação do resultado final — 60%

A.1. O candidato não executou o que lhe foi proposto; não possuía qualquer conhecimento sobre os procedimentos a efetuar — 0 a 4 valores.

A.2. O candidato executou o que lhe foi proposto com bastante dificuldade, deixando bastantes tarefas por realizar; não possuía conhecimento sobre todos os procedimentos para realizar a tarefa de modo correto — 5 a 8 valores.

A.3. O candidato executou o que lhe foi proposto, deixando poucas tarefas por realizar; o resultado final foi satisfatório, no entanto houve procedimentos por efetuar— 9 a 12 valores.

A.4. O candidato executou sem dificuldade o que lhe foi proposto; realizou praticamente todos os procedimentos; o resultado final foi bastante satisfatório — 13 a 16 valores.

A.5. O candidato realizou todos os procedimentos sem qualquer dificuldade; executou mais do que lhe foi proposto para melhorar a qualidade da tarefa; o resultado final foi muito bom e eficaz — 17 a 20 valores.

B — Escolha e manuseamento dos materiais, ferramentas e utensílios adequados à tarefa — 25%
B.1. O candidato não possuía qualquer conhecimento para o manuseamento dos instrumentos adequados à tarefa — 0 a 4 valores.
B.2. O candidato reconheceu os instrumentos adequados à tarefa, no entanto, não os conseguiu utilizar de forma adequada — 5 a 8 valores.
B.3. O candidato identificou os instrumentos adequados à tarefa, no entanto, a sua aplicação não foi eficaz e careceu de destreza manual —9 a 12 valores.
B.4. O candidato identificou os instrumentos adequados à tarefa, no entanto, a sua aplicação não foi totalmente eficaz, verificando-se algumas falhas — 13 a 16 valores.
B.5. O candidato identificou todos os instrumentos adequados à tarefa, e utilizou-os de forma bastante eficaz e com destreza manual e mecânica — 17 a 20 valores.

C — Conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho, que inclui a utilização do equipamento de proteção individual e de sinalização — 15%
C.1. O candidato não possuía qualquer conhecimento para a utilização do equipamento de higiene e segurança — 0 a 4 valores.
C.2. O candidato não identificou e ou não utilizou o equipamento de higiene e segurança — 5 a 8 valores.
C.3. O candidato identificou o equipamento de higiene e segurança, porém não foi utilizado na sua totalidade e ou da forma correta — 9 a 12 valores.
C.4. O candidato identificou o equipamento de higiene e segurança, porém a sua utilização teve algumas falhas — 13 a 16 valores.
C.5. O equipamento de higiene e segurança foi identificado e utilizado na sua totalidade, verificando-se um conhecimento da sua importância — 17 a 20 valores.

A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
A classificação final resulta da classificação dos parâmetros de avaliação, com a aplicação da seguinte média aritmética ponderada:
CPC = 60% A + 25% B + 15% C.
Em que:
CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos
A = Classificação do Parâmetro A
B = Classificação do Parâmetro B
C = Classificação do Parâmetro C
Da Prova de Conhecimentos Prática resulta uma ficha individual para cada candidato.

4. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)
O método de seleção Avaliação Psicológica (AP), previsto na alínea b) do nº 1 do artigo 36º da LTFP e na alínea b) do nº 1 do artigo 5º da Portaria, destina-se a avaliar as restantes competências exigíveis ao exercício da função, ou seja, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências, podendo comportar uma ou mais fases.
A AP será realizada através de técnicas de natureza psicológica, das quais resulta uma ficha individual para cada candidato, e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das

menções classificativas de Apto e Não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.
Para aplicação deste método será solicitada à Junta de Freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade especializada pública ou, tornando-se inevitável, de entidade privada.

5. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)
O método de seleção Avaliação Curricular (AC), previsto na alínea a) do nº 2 do artigo 36º da LTFP e na alínea c) do nº 1 do artigo 17º da Portaria, incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, e visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, através do curriculum vitae do candidato, os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

a) Habilitação Académica (HA) — será considerado o nível habilitacional ou nível de qualificação certificado, devidamente comprovado e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

b) Formação Profissional (FP) — serão consideradas as áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho a concurso, que se encontrem devidamente comprovadas com documento onde conste a respetiva duração, e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Quando a duração da formação seja expressa em dias, considera-se 1 dia equivalente a 6 horas.

c) Experiência Profissional (EP) — será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à respetiva categoria, desde que respeitantes às áreas respetivas a que se destina o presente procedimento. Só será valorada a experiência profissional devidamente comprovada, com a referência expressa do período de duração da mesma e com a discriminação das funções efetivamente exercidas.

d) Avaliação de Desempenho (AD) — será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a concurso, que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pelo candidato, convertidas à escala de O a 20 valores. Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o Júri prevê, de acordo com o disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria, um valor positivo a ser considerado na fórmula classificativa da Avaliação Curricular, que será o valor 3.

Da Avaliação Curricular resulta uma ficha individual para cada candidato.

5.1. Parâmetros de avaliação, grelha classificativa e classificação final da Avaliação Curricular
A. Habilitação Académica (HA):

A.1. Habilitação literária de grau inferior ao exigido — 1
A.2. Habilitação literária de grau exigido — 3
A.3. Habilitação literária de grau superior ao exigido —5

B. Formação Profissional (FP):

B.1. Tempo de duração de formação inferior a 25 horas — 1

B.2. Tempo de duração de formação entre 25 e 300 horas, inclusive— 3

B.3. Tempo de duração de formação superior a 300 horas — 5

C. Experiência Profissional (EP):

C.1. Tempo de exercício das funções inferior a 1 ano — 1

C.2. Tempo de exercício das funções entre 1 e 10 anos, inclusive— 3

C.3. Tempo de exercício das funções superior a 10 anos — 5

D. Avaliação de Desempenho (AD):

D.1. Média da avaliação de desempenho entre 1,000 e 1,999 —1

D.2. Média da avaliação de desempenho entre 2,000 e 3,999 — 3

D.3. Média da avaliação de desempenho entre 4,000 e 5,000 —5

A classificação final da avaliação curricular será convertida (multiplicando pelo valor 4) e expressa numa escala de O a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

CAC = 20% HA + 25% FP + 40% EP + 15% AD

Em que:

CAC = Classificação da Avaliação Curricular

HA = Classificação da Habilitação Académica

FP = Classificação da Formação Profissional

EP = Classificação da Experiência Profissional

AD = Classificação da Avaliação de Desempenho

6. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

O método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), previsto na alínea b) do nº 2 do artigo 36º da LTFP e na alínea d) do nº 1 do artigo 17º da Portaria, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções a concurso, de acordo com o Perfil de Competências do posto de trabalho.

A EAC é realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, por aplicação de um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a concurso, pretendendo aferir da presença/manifestação ou ausência/não manifestação dessas mesmas competências. A classificação da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

Para aplicação deste método será solicitada à Junta de Freguesia, enquanto dirigente máximo do serviço, a colaboração de entidade especializada pública ou, tornando-se inevitável, de entidade privada.

7. CLASSIFICAÇÃO E ORDENAÇÃO FINAL (CF)

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento: o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 em qualquer dos métodos, ou que não compareça à realização de um método que exija a sua presença e para a qual foi notificado, não lhe sendo assim aplicado o método seguinte; o candidato que obtenha uma valoração final inferior a 9,50.

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de O a 20 valores, com arredondamento às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação de uma das fórmulas a seguir apresentadas.

a) Classificação Final dos candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

CF = 100% PC + AP

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Classificação da Prova de Conhecimentos

AP = Classificação da Avaliação Psicológica

b) Classificação Final dos candidatos que realizem os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

CF = 60% AC + 40% EAC

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Classificação da Avaliação Curricular

EAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

8. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em situações de igualdade de valorações entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a aplicar serão os constantes no artigo 24º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios referidos, atender-se-á ao fator Experiência Profissional, respeitante à execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso.

9. OUTRAS DISPOSIÇÕES

À presente ata anexa-se o Perfil de Competências – ANEXO I, e a proposta de aviso de abertura – ANEXO II.

Todas as deliberações efetuadas nesta reunião foram tomadas por unanimidade e votação nominal dos elementos presentes.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade, e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

Presidente: Mário Rui dos Anjos Pedro _____

Vogal efetivo: José Manuel Fortunato Martins _____

Vogal efetivo: Fernando Diamantino Alves de Jesus _____