



**REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE DEZ (10)
ASSISTENTES OPERACIONAIS POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA DE REUNIÃO N.º 1

Aos 12 dias do mês de julho pelas 10 horas, na Sede da União de Freguesias de Pontinha e Famões, sita na Avenida 25 de Abril, n.º 22 A, 1675-183 Pontinha, reuniu o Júri do procedimento em epígrafe, designado pelo Executivo da União de Freguesias em reunião de 02 de maio de 2023, para a abertura do procedimento concursal, inicialmente destinado a quatro postos de trabalho, mas posteriormente, por decisão do Executivo em reunião de 11 de julho de 2023, modificado para dez postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, por tempo indeterminado.

O Júri, constituído por deliberação em reunião de Junta, tem a seguinte composição:

- **Presidente do júri:** Alberto Barreiro, tesoureiro do executivo da União de Freguesias Pontinha e Famões;
- **Vogais efetivos:** Manuela Soares, Coordenadora técnica que substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Pedro Mesquita, Encarregado Geral da União de Freguesias Pontinha e Famões;
- **Vogais suplentes:** Orlando Guimarães e Ricardo Sequeira, Encarregados Operacionais União de Freguesias da Pontinha e Famões.

Após apreciação, o Júri, por unanimidade, dotou as seguintes deliberações:

Em cumprimento do disposto nos n.ºs 1.º e 4.º, do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, adiante designada LGTFP, **podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público**. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Pontinha e Famões, idênticos a estes postos de trabalho.

1. Métodos de Seleção

Os métodos de seleção aplicáveis são os previstos nos termos do disposto no artigo 36º LGTFP anexo à lei nº 35/2014, de 20 de junho, concomitantemente com os termos estipulados no artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, adiante designado de Portaria, todos com carácter eliminatório:

Handwritten signatures in blue ink:
Pedro Mesquita
Manuela Soares
Ricardo Sequeira



Handwritten signatures and initials in blue ink.

- Prova de Conhecimentos Prática (PC) - Deverão apresentar-se com roupa adequada para a função, sendo que a Junta de freguesias fornece o material.
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista Avaliação de Competências (EAC)

1.1. (PC) - A Prova de Conhecimentos - Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções a concurso e está sujeita a uma tabela de valoração de 0 a 20 valores. A prova de conhecimentos tem carácter eliminatório e tem natureza prática, com **duração de 45 minutos**, consistindo no seguinte:

- Limpeza e conservação das vias públicas (varredura; limpeza de sarjetas).
- Conservação de árvores e plantas (corte de ervas com sacho; corte de ervas infestantes com roçadora; corte de relvas com corta-relvas; corte de arbustos com tesoura).

Foram definidos os seguintes parâmetros para a avaliação:

- Perceção e compreensão da tarefa (PCT)
- Qualidade da realização (QR)
- Celeridade da execução (CE)
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)
- Orientação para a segurança e proteção (OSP)

Competência (Parâmetros de Avaliação)	Níveis Classificação				Valores
	Muito Bom	Bom	Suficiente	Insuficiente	
	18-20	14-17	10-13	0-9	
1. Perceção e compreensão da tarefa (PCT)					
2. Qualidade da realização (QR)					
3. Celeridade da execução (CE)					
4. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCTD)					
5. Orientação para a segurança e proteção (OSP)					

O resultado da prova de conhecimentos é igual à média aritmética dos parâmetros de avaliação, sendo a mesma valorada de 0 a 20 valores, considerando-se até às centésimas, sendo excluídos do procedimento



*Paulo Augusto
A.
Lavelle*

os candidatos que tenha obtido uma classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes, cuja a classificação traduz-se na seguinte fórmula:

$$PCE = \frac{(PCT+QR+CE+GCTD+OSP)}{5}$$

5

Sendo:

PCE= Prova de conhecimentos específicos

PCT= Perceção compreensão da tarefa

QR= Qualidade de realização

CE= Celeridade na execução

GCTD= Grau de conhecimentos técnicos demonstrados

OSP= Orientação para a segurança e proteção

1.2 (AP) - A Avaliação Psicológica - Visa avaliar, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adaptação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação deste método serão efetuadas por entidade especializada, que remeterá os resultados aos membros do júri. Por cada candidato será elaborada uma ficha individual obedecendo a valoração no disposto do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria sendo em cada fase intermédia através das menções classificativas de 'apto' e 'não apto'.

Tendo em conta a celeridade requerida pela urgência destes recrutamentos, os aludidos métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria.

Assim, o método de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular será aplicado a todos os candidatos, sendo a **aplicação do segundo método**, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, **apenas aplicado aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior**.

1.3 (EAC) - Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.



Redo da Junta
Am.
Carrel

entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

1.3.1 As competências profissionais consideradas essenciais para o exercício das funções colocadas a concurso e os comportamentos às mesmas associados são os que se discriminam a seguir:

Competência 1

Orientação para o serviço público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha

Comportamentos associados à competência:

- * Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- * Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- * Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas
- * Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades

Competência 2

Relacionamento interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Comportamentos associados à competência:

- * Tem trato cordial e afável com os colegas, superiores e os diversos utentes do serviço
- * Trabalha com pessoas com diferentes características
- * Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros
- * Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais

Competência 3

Trabalho de equipa e coordenação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa

Comportamentos associados à competência:

- * Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do contexto habitual de trabalho
- * Tem um papel ativo 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 e fortalecimento do espírito de grupo



Recebido em 20/08/2015
Assinatura

Competência 4

Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão com as contrariedades de forma adequada e profissional.

Comportamentos associados à competência:

*Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão

*Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional

*Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais

*Aceita críticas e contrariedades

1.3.2 Cada competência será valorada nos seguintes termos:

O candidato não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação	0 valores
O candidato demonstra claramente 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação	8 valores
O candidato demonstra claramente 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação	12 valores
O candidato demonstra claramente 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação	16 valores
O candidato demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação	20 valores

A entrevista de avaliação de competências terá uma duração máxima de 30 a 45 minutos.

1.3.4 A classificação da entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até as centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências:

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;



Handwritten signatures in blue ink:
Pedro Augusto
Am.
Ferreira

1.3.5 A valoração final dos métodos de seleção, prova de conhecimentos (com carácter eliminatório), avaliação psicológica (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 60\% + AP = Apto + EAC \times 40\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2. Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela função competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto quando afastados por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

O ordenamento final dos concorrentes, pela aplicação destes métodos de seleção, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$$

2.1 Avaliação Curricular (AC): A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;



- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base e a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$AC = (0,20 \times HA) + (0,20 \times FP) + (0,50 \times EP) + (0,10 \times AD)$$

Sendo:

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula:

$$AC=0,30 HA + 0,20 FP + 0,50 EP$$

2.1.1 (HA) – Habilitações Académicas: serão verificadas pela titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1, isto é a escolaridade obrigatória, nos termos do artigo 86º da LTFP, tendo em conta a data de nascimento dos candidatos, em articulação com o Dec-Lei nº 538/79 de 31 de dezembro e pela Lei nº 46/86 de 14 de outubro, sendo que:

- Até 31/12/1966 – 4 anos de escolaridade
- De 01/01/1967 a 31/12/1980 – 6 anos de escolaridade
- De 01/01/1981 a 31/12/1994 – 9 anos de escolaridade
- A partir de 01/01/1995 – 12 anos de escolaridade



Reduzido
M.
Passell

A Habilitação Académica exigida (HA) em função da idade é **passível de ser substituída** por experiência profissional necessárias ou formação em funções similares e equiparadas de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 34.º da LGTFP.

As regras a observar na avaliação de cada item serão valoradas de acordo com a seguinte tabela:

Grau Académico	Valoração (de 0 a 20)
Superior ao legalmente exigido	20 valores
Legalmente exigido	18 valores

Este parâmetro, Habilitações Académicas (HA), terá uma ponderação de 20% na Avaliação Curricular (AC).

2.1.2 (FP) - Formação Profissional: serão apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra. Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo:

Duração das horas de Formação	Valoração
< 3 horas	0
≥ 3 horas a 35 horas	12
≥ 36 horas a 70 horas	14
≥ 71 horas a 105 horas	16
≥ 106 horas a 141 horas	18
≥ 142 horas	20

Este parâmetro Formação Profissional (FP), terá uma ponderação de 20% na Avaliação Curricular (AC).

2.1.3 (EP) – Experiência Profissional: Será considerado o tempo de exercício de funções inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, apenas sendo contabilizado como tempo de experiência profissional o que se encontre devidamente comprovado, valorando de acordo com a seguinte tabela:

Este parâmetro, Experiência Profissional (EP), terá uma ponderação de 50% na Avaliação Curricular (AC). Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.



Recebido em 10/01/2017
Am.
Luís

Sem experiência Profissional	8 valores
Com experiência profissional em áreas que são não as exigidas no aviso	Até 4 anos: 10 valores; > 4 anos e = < 12: 11 valores > 12 anos: 12 valores
Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao posto a concurso e adquirida em serviços da administração central	Até 4 anos: 13 valores; > 4 anos e = < 12: 14 valores > 12 anos: 15 valores
Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao posto a concurso e adquirida em serviços da administração local	Até 4 anos: 16 valores; > 4 anos e = < 12: 18 valores > 12 anos: 20 valores

Este parâmetro, Experiência Profissional (EP), terá uma ponderação de 50% na Avaliação Curricular (AC). Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.

2.1.4 (AD) – Avaliação de Desempenho:

Relativamente a candidatos com relação jurídica de emprego público prévia ao presente Procedimento Concursal ou equiparados que tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, na Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro: Relevante: 20 Valores; Adequado: 12 Valores; Inadequado: 8 Valores.

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Relevante	20 valores

b) Caso se verifique a não existência de avaliação ou avaliação de acordo com outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado 12 Valores.

Este parâmetro de Avaliação de Desempenho (AD), terá uma ponderação de 10% na Avaliação Curricular (AC).



Redo Pontinha
Am
fares

3. Classificação Final

Tipologia dos Candidatos	Fórmula a aplicar	Sendo:
Candidatos nas situações descritas no ponto 1	$CF=60\%PC+ Apto+ 40\%EAC$	CF= Classificação Final PC= Prova de Conhecimentos AP= Avaliação Psicológica EAC = Entrevista de Avaliação de Competência
Candidatos nas situações descritas no ponto 2	$CF=60\%AC+40\%EAC$	CF= Classificação Final ; AC= Avaliação Curricular; EAC= Entrevista de Avaliação de Competência;

4. Outras considerações:

4.1. Os candidatos que completarem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção expressa numa escala de 0 a 20, considerando a valoração até às centésimas.

4.2. É excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes ou que tenha obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das fases, a coberto da alínea a) e b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022 de 9/09.

4.3. Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial dispostos nas alíneas a) e b) n.ºs 1 e 2 estipulado no artigo n.º 24 da Portaria acima mencionada.

4.4. Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60% abrangidos pela previsão do Decreto-Lei n.º 29/2011, de 3 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de com a candidatura deverem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, e indicar, no formulário tipo, o meios ou condições especiais de que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

4.5. Atenta à urgência do recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização de métodos de seleção, conforme o previsto no artigo 19.º da Portaria. Nesses termos proceder-se à:



- a) A aplicação num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método eliminatório;
- b) A aplicação do segundo método e seguintes, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicação do procedimento Concursal;

4.6. O Júri deliberou que, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico;

4.7. No presente procedimento concursal será constituído reserva de recrutamento, nos termos estipulados no artigo 35.º da Portaria 233/2022 de 9/09.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, será rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes.


O Júri

O Presidente



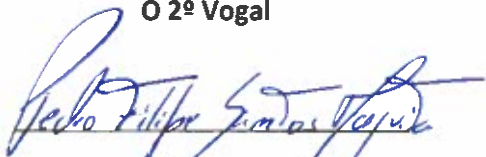
Alberto Manuel de Lima Barreiro

O 1º Vogal



Mª Manuela do Carmo Soares Ferreira

O 2º Vogal



Pedro Filipe Santos Mesquita