



ATA Nº 1

REUNIÃO DO JÚRI do procedimento concursal comum de recrutamento para celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado para ocupação de um posto de trabalho na categoria/carreira de assistente operacional (cantoneiro)

Aos dezanove dias do mês de setembro de dois mil e vinte e três, pelas dezanove horas, na sede da União das Freguesias de Marmeleira e Assentiz, reuniu o júri do procedimento concursal, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira geral de assistente operacional (cantoneiro) do mapa de pessoal da União das Freguesias de Marmeleira e Assentiz, após aprovação em reunião da Junta de Freguesia de 15 de setembro de 2023, constituído por:

Presidente: Maria José Moura Figueiredo-Técnica Superior.

Vogais efetivos: Ricardo Nuno Bento do Rosário, Chefe de Divisão da Unidade de Obras Públicas, Equipamentos e Infraestruturas, da Câmara Municipal de Rio Maior, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Carla Maria Figueiredo Tinta Correia-Assistente Técnica.

Deliberou o Júri por unanimidade, de acordo com a seguinte ordem de trabalhos:

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO, PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO:

1.1. **MÉTODOS DE SELEÇÃO** - De acordo com a deliberação da Junta de Freguesia de 15 de setembro de 2023:

1.1.1 Prova de conhecimentos (pc)

1.1.2 Avaliação psicológica (ap)

1.1.3 Avaliação curricular (ac)

1.1.4 Entrevista de avaliação de competências (eac)


1.2 PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA

2. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

3. NOTIFICAÇÕES

4. ORDENAÇÃO FINAL

I. *Relativamente ao ponto 1.1 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:*



x *Junho*

Caes

1.1- OS MÉTODOS DE SELEÇÃO

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências aplicáveis para os/as candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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 atribuição, competência ou atividade.

Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos, mediante declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b);

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica

É eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

II. *Relativamente ao ponto 1.2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:*

1.2 PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO E GRELHA CLASSIFICATIVA

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores.

A avaliação psicológica, será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

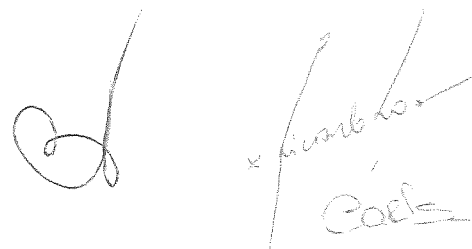
Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

É excluído do procedimento concursal o candidato:

a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte;

b) Que tenha obtido um juízo de Não Apto na avaliação psicológica.

A ponderação a aplicar é a seguinte:

Handwritten signature and stamp. The signature is a stylized 'D'. To the right, there is a stamp that says 'x' followed by a signature and the name 'Coelho'.

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, **AC60% + EAC40%**

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível na sede da União de Freguesias e disponibilizada no seu sítio da internet.

1.2.1 PROVA DE CONHECIMENTOS

A **PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**: com uma ponderação de 100%, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da respetiva função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será de natureza prática, com a duração de 30 minutos e constará da realização das seguintes tarefas: Varredura de espaço exterior e utilização de soprador; Utilização de motosserra no corte de vegetação; Utilização de roçadoura no corte de ervas, caniços e canas.

Serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: Qualidade de Execução da Tarefa, Celeridade de Execução da Tarefa, Regras de Higiene e Segurança do Trabalho e Grau de Conhecimentos Técnicos Demonstrados. Cada um dos parâmetros é expresso numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado final expresso na mesma escala com valoração até às centésimas, obtido através de uma média arimética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

1.2.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A **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;

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

Handwritten signature and notes:
x
Cads.

1.2.3 AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação curricular (AC), com uma ponderação de 60%, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;

A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) resultará da ponderação dos seguintes fatores:

Habilitação académica.

Formação profissional.

Experiência profissional.

Avaliação de desempenho.

A classificação da avaliação curricular, assim como dos fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada do seguinte modo:

-AC=HA+FP+EP+AD/4

-AC-Avaliação Curricular

-HA-Habilitação Académica

-FP-Formação Profissional

-EP-Experiência Profissional

-AD-Avaliação de Desempenho

Assim, para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica (HA)

As Habilitações Académicas serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - 18 valores.

-Habilitação superior - 20 valores



Handwritten signatures and initials in the top right corner of the page, including a large signature, a smaller signature, and the word 'Caets' written below them.

- Sendo prevista no n.º 2, do artigo 34.º, do anexo da LTFP, a possibilidade de admissão de candidatos que não sejam titulares da habilitação exigida, considerem dispor de formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, o júri delibera sobre a sua admissão ao procedimento concursal, este fator será avaliado com 10 valores.

No cumprimento dos n.ºs 4 e 5 do mesmo artigo, o júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou experiência profissionais, e notifica os restantes candidatos da sua admissão.

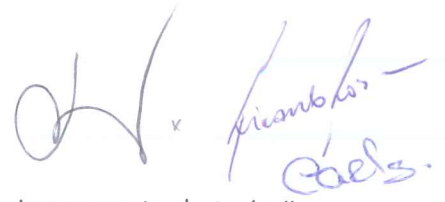
Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações, correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

b) Fator de Formação Profissional (FP)

A classificação da Formação Profissional assenta na verificação de ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências da função, e relevantes para o lugar a prover, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e tem a seguinte graduação:

Duração	Classificação
Inferior a 7 horas	10 valores
De 7 a 35 horas	12 valores
De 36 a 70 horas	14 valores
De 71 a 105 horas	18 valores
Superior a 105 horas	20 valores

c) Fator de Experiência Profissional (EP)

Handwritten signature and initials in blue ink, including the name 'Ribeiro' and 'Caes'.

Experiência Profissional obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas e tem a seguinte graduação:

Tempo	Classificação
Sem experiência	0 valores
Inferior a 1 ano	10 valores
Até 3 anos	14 valores
Até 6 anos	16 valores
Superior a 6 anos	20 valores

d) Fator de Avaliação de Desempenho (AD)

Avaliação de Desempenho (AD) - este parâmetro incidirá no último período de avaliação, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, de acordo com o seguinte:

AD relevante com reconhecimento de mérito: 20 pontos;

AD relevante: 16 pontos; AD adequado: 14 pontos;

AD inadequado: 8 pontos.

Na situação prevista na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, serão considerados **10 valores** para este fator.

1.2.4 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método tem uma ponderação de 40% para a valoração final e a classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A classificação da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética das

classificações obtidas nas competências abaixo definidas. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências:

A - Conhecimentos especializados e experiência;

B - Trabalho de equipa e cooperação;

C - Tolerância à pressão e contrariedades;

D - Orientação para o serviço público;

E - Responsabilidade e compromisso com o serviço.

III. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Critérios de Ordenação Preferencial:

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 232/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado(a); candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) mais velho.

IV. Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade que:

a) As notificações, nomeadamente, para aplicação dos métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas nos termos do n.º 1 do artigo 112º do CPA, conjugado com o artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

b) Que os candidatos deverão comparecer no local da realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, com quinze minutos de antecedência, fazendo-se acompanhar do cartão de cidadão, ou documento equivalente.

V. Relativamente ao ponto 4 da ordem de trabalhos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

ORDENAÇÃO FINAL

1 - A ordenação final dos candidatos que completem 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 valores, considerando-se a valoração até às centésimas:

$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$

$OF = (PCX0,100) + (AP=APTO \text{ E } N\tilde{A}O \text{ APTO})$

2 - A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes.

3 - A lista de ordenação final é elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.

4 - Após homologação, a lista de ordenação final, é afixada em local visível e público das instalações da sede da União das Freguesias e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado por extrato um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

5 - Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua versão atualizada, o recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Quando eram vinte horas e trinta minutos, a Senhora Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do júri.

A PRESIDENTE

OS VOGAIS

X Eng. Rigorista

Cada tinta corria.