



## Ata nº1

### **Reunião de Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 posto de trabalho — carreira e categoria de Assistente Operacional – Cantoneiro**

Aos vinte e dois dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, pelas dezanove horas, na sede da para Junta de Freguesia de Bidoeira de Cima, Rua do Comércio — 2415-002, Bidoeira de Cima, reuniu o júri do procedimento concursal, pra o preenchimento de um posto de trabalho na carreira geral de assistente operacional (cantoneiro) previsto no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Bidoeira de Cima, após aprovação de em reunião de assembleia de freguesia de vinte e um de dezembro de dois mil e vinte e três, constituído por:

Presidente: Célia Maria de Jesus da Silva Domingues - Secretária da Assembleia de Freguesia de Bidoeira de Cima.

Vogais efetivos: Telma Alexandra Agostinho Outeiro - Secretária - Junta de Freguesia de Bidoeira de Cima, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Nélia Francisco Ferreira - Assistente Técnica - Junta de Freguesia de Bidoeira de Cima.

**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**

- a) **PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**
- b) **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**
- c) **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**
- d) **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

##### **1.2 PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA**

- 2. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL**
- 3. NOTIFICAÇÕES**
- 4. ORDENAÇÃO FINAL**

**Deliberou o Júri por unanimidade:**

##### **1.1 MÉTODOS DE SELEÇÃO**

- a) Avaliação curricular e Entrevista 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, 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.

## **1.2 PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, 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 critérios 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:

- 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, 20 de junho, na redação atual, AC 60% + EAC 40%;
- 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 da de lista ordenada alfabeticamente afixada em local visível na sede da Junta de Freguesia e disponibilizada no seu sítio da Internet.

### **PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**

A prova de conhecimentos (PC) com uma penetração 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 do espaço exterior e utilização de soprador; Utilização de motosserra no corte da vegetação; Utilização de roçadora 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 no 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 aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

### **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**



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.

### **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

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 de 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 os fatores acima identificados é expressa numa 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

AD – Avaliação de desempenho

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

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

Sendo prevista no nº 2, do artigo 34º, do anexo da LTFP, a possibilidade de admissão dos candidatos que não sejam titulares de 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 em 10 valores.

Do cumprimento dos nºs 4 e 5 do mesmo artigo o júri analisa, preliminarmente, a formação e, ou experiência profissionais, e notifica os restantes candidatos de 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 certificadas e têm 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)

Experiência profissional obtida com a execução de tarefas inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas e que 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 idêntica 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.

## ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de avaliação de competências (EAC), eliminatória para classificações inferiores a 9,5 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 a 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 das basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências:



- A – Conhecimento 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.**

## **2. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL**

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

## **3. NOTIFICAÇÕES**

- a) As notificações, nomeadamente, para a aplicação dos métodos de seleção que exijam a presença dos candidatos, serão efetuadas nos termos do nº 1 do artigo 112º do CPA, conjugado com o artigo 6º da Portaria 232/2022, de 9 de setembro;
- b) Que os candidatos deverão comparecer no local de realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, com 15 minutos de antecedência, fazendo-se acompanhar do cartão de cidadão, ou documento equivalente.

## **4. ORDENAÇÃO FINAL**

- a) A Ordenação final dos candidatos que compõem completam 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:

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

$$OF = (PC * 0,100) + (AP = APTO E NÃO APTO)$$

- b) A Ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção de diferentes.
- c) A lista de ordenação final é elaborada no prazo de 10 dias úteis após a realização do último método de seleção.
- d) Após a homologação, a lista de ordenação final, é afixada em local visível e público das instalações da sede da Junta de Freguesia de Bidoeira de Cima e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicitado por extrato um aviso da 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.
- e) Atento disposto na alínea d) do nº 1 do artigo 37º 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

Célia Maria de Jesus da Silva

Os Vogais

Telmo Outeiro

Alfonso Francisco Ferreira