



## ATA Nº1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PROVIMENTO DE UM LUGAR DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE COVEIRO). -----

-----Ao décimo nono dia do mês de junho de dois mil e vinte e três, reuniu o júri do concurso em epígrafe, aberto por deliberação favorável do Órgão Executivo da Junta de Freguesia de S. João do Peso de 25/01/2023, constituído pelos seguintes membros: Presidente do júri:- Paula Cristina Barata Joaquim, chefe de Divisão de Planeamento e Gestão, Obras e Floresta, Vogais Efetivos: 1.º Domingos Mendes Laranjeira, Chefe de Divisão Financeira de Património e Valorização e 2.º Ana Maria Louvado Meneses, Coordenadora Técnica da subunidade Administrativa e de Recursos Humanos, sendo que, todos os elementos do júri são funcionários da Câmara Municipal de Vila de Rei, com a seguinte ordem de trabalhos:-----

-----A presente reunião teve como objetivo proceder a fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, em conformidade com o disposto no nº2, do artº9, da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação no presente procedimento concursal de recrutamento, com a seguinte caracterização:-----

-----Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional (limpeza do interior e exterior do cemitério, abertura e tapamento de covas (serviço de funeral), limpeza da Junta de Freguesia, limpeza de sanitários públicos, possíveis serviços a desenvolver nos espaços ajardinados, pinturas pontuais, manutenção de arruamentos, com responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, e ainda serviços gerais de carácter pontual na área da jurisdição da Junta de freguesia);-----

-----Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterado pela **Lei nº 25/2017, de 30 de maio**, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.-----

-----No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do acima disposto, o órgão deliberou, proceder ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. -----



-----Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

-----**1. Métodos de seleção:** -----

-----Os métodos de seleção são os previstos no artº36 da LTFP e nos artºs 17 da Portaria nº233/2022, de 9/9, aplicados do seguinte modo: -----

-----**a) Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – Para candidatos abrangidos pelo nº2 do artº36 da Lei 35/2014, de 20/6, na atual redação, ou seja, candidatos que, estejam a cumprir ou 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. -----

-----**b) Prova Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências,** para os restantes candidatos. -----

-----Os candidatos anteriormente mencionados na alª a), podem afastar aqueles métodos de seleção, através de declaração escrita, sendo-lhes aplicando, nesse caso, os métodos previstos na alª b). -----

-----**1.1– Candidatos da alínea a) - Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),** nos termos da alª a), do nº2 do artº36 da LTFP, conjugado com alª c) e d), do artº17 da Portaria nº233/2022 de 9/9. -----

-----**1.1 a) - A AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais: a habilitação académica ou nível de qualificação (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD). Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros. -----

-----**Habilitações Académica (HA);** -----

-----**Formação Profissional (FP);** -----

-----**Experiência Profissional (EP);** -----

-----**Avaliação de Desempenho (AD);** -----

-----A Avaliação Curricular é traduzida na seguinte fórmula: -----

----- $AC = (AH + FP + EP + AD) / 4$ . -----

Se. 2



-----**Habilitações Literárias (AH).**-----

-----Nível de escolaridade exigido de acordo com a idade – 15 valores-----

-----Superior ao nível de escolaridade exigido – 20 valores-----

-----**Formação Profissional (FP).**-----

-----Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o completo, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a prover.-----

-----Sem ações de formação – 10 valores.-----

-----Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas com o cargo a prover – 10 + 1 valor por cada ação até ao limite de 20 valores.-----

-----**Experiência Profissional (EP).**-----

-----Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao cargo a prover.-----

-----Sem experiência – 10 valores.-----

-----< 1 ano – 12 valores.-----

-----De 1 ano até 3 anos – 13 valores.-----

-----De 4 a 6 anos – 14 valores.-----

-----De 7 a 9 anos – 16 valores.-----

-----De 10 a 15 anos – 18 valores.-----

-----Superior a 15 valores – 20 valores.-----

-----**Avaliação de Desempenho (AD)**, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, no âmbito da Lei nº66-B/2007, de 28/12 e. Dec-Regulamentar nº18/2009 de 4/9-

-----Desempenho inadequado – 4 valores.-----

-----Sem avaliação – 10 valores.-----

-----Desempenho adequado – 15 valores.-----



-----Desempenho relevante – 18 valores.-----

-----Desempenho excelente – 20 valores.-----

-----1.1.b) - **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, sendo realizado pelos membros do Júri, de acordo com um guião de questões previamente elaborado e mediante a elaboração de fichas individuais. -----

-----Este método de seleção é avaliado 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.-----

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar;-----

-----A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências selecionadas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $EAC = (Competência\ A + Competência\ B + Competência\ C + Competência\ D) / 4$ -----

-----**Competência A) – Conhecimentos e experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

-----**Competência B) – Relacionamento Interpessoal.** Visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional. -----

-----**Competência C) – Realização e Orientação para resultados:** Visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. -----

-----**Competência D) – Otimização de recursos –** Visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. -----

4  
A



----- A classificação e ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:-----

----- $CF = AC \times 0,70 + EAC \times 0,30$ -----

-----Sendo que:-----

-----CF = Classificação Final;-----

-----AC = Avaliação Curricular;-----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----**1.2 – Candidatos da alínea b) – Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos da al<sup>a</sup> a e b), do n<sup>o</sup>1 do art<sup>o</sup>36 da LTFP, conjugado com al<sup>a</sup> a) e b) e d) do art<sup>o</sup>17 da Portaria n<sup>o</sup>233/2022 de 9/9. -----

-----1.2 a) - **PROVA ESCRITA DE CONHECIMENTOS (PCE)** - 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. -----

-----A prova terá duração de 1h (60 minutos), sendo classificada de 0 a 20 valores, incidindo sobre a seguinte legislação: -----

-----Lei n.º 35/2014, de 20/6, na atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);-----

-----Lei n.º 7/2009 de 12/2), na atual redação (Código do Trabalho);-----

-----Lei 169/99, de 18/9 na atual redação, (Quadro de competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos órgãos dos Municípios e das Freguesias);-----

-----Na prova escrita de conhecimentos apenas podem ser consultados os diplomas legais não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. -----

-----**1.2 b) - 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. É valorada em cada fase intermédia do método, através das classificações de apto e não apto e 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.-----

*[Handwritten signature]*



-----Este método é de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa, sendo efetuada por técnico credenciado para o efeito.-----

-----**1.2 c) - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:** Valorado em conformidade com os critérios anteriormente mencionados no ponto 1.1 b).-----

-----Cada um dos métodos de seleção bem como cada fase que comportem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

-----A ordenação final dos candidatos, que completem estes três métodos de seleção, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:-----

-----**CF = PC (40%) + AP (30%)+EAC (30%).**-----

-----Sendo que:-----

-----CF = Classificação Final;-----

-----PC = Prova de conhecimentos;-----

-----AP = Avaliação Psicológica.-----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

-----Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; -----

-----Nos termos do nº3, do artº3 do Dec-Lei nº29/2001, de 3/2, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº1, do artº2º, da, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente Paula Cristóvão

1º Vogal Dominique Mendes

2º Vogal Ana Carolina Leal