



2.
Fábio Costa
fo —
Juliana
DB

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 – Pedreiro/Cantoneiro

Aos vinte e nove dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas dezanove horas, na sede da para União das Freguesias de Colmeias e Memória, Rua Alfredo Sousa Brandão 71, Eira Velha, 2420-205 Colmeias, reuniu o júri do procedimento concursal, pra o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira geral de assistente operacional (cantoneiro) previsto no mapa de pessoal da União de Freguesias de Colmeias e Memória, após aprovação de em reunião de assembleia de freguesia de um de março de 2024, constituído por:

Presidente: Catarina Alexandra Dias Martins – Técnica Superior, União de Freguesias de Colmeias e Memória.

Vogais efetivos: Daniela Filipa Silva Tomás – Consultora Externa; Fábio Daniel Mendes da Costa – Assistente Técnico - União de Freguesias de Colmeias e Memória.

Vogais suplentes: Fidélia das Neves Gomes – Assistente Técnica - União de Freguesias de Colmeias e Memória; Juliana Gabriela Fernandes Bento - Assistente Técnica - União de Freguesias de Colmeias e Memória.

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

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

Deliberou o Júri por unanimidade:

1.1 MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1.1.1 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 atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1.2 Os métodos referidos no ponto 1.1.1. podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (PC e AP).

1.2 PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):

De caráter obrigatório, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria 233/2022, este método de seleção visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova terá natureza prática e será realizada individualmente, tendo a duração de 20 minutos, incidindo sobre tarefas relacionadas com a exigência da função, tendo como objetivo avaliar o nível de conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a determinadas situações concretas no exercício de determinada função, traduzidos nos parâmetros infra mencionados.



8.
Felipe Costa
for Juliana

A execução de tarefas relacionadas com os conteúdos funcionais / caracterização dos postos de trabalho a concurso pode implicar a manipulação de máquinas, equipamentos e materiais associados às tarefas a realizar.

Esta prova de conhecimentos será classificada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

- A. Preparação da tarefa (10%);
- B. Regras de higiene e segurança no trabalho e uso de equipamentos de proteção individual (15%);
- C. Manipulação de máquinas/ equipamentos, ferramentas e materiais (20%);
- D. Qualidade do trabalho na execução da tarefa (30%);
- E. Tempo de execução da tarefa (25%).

A classificação será obtida através da seguinte fórmula: $PC = (A \times 10\% + B \times 15\% + C \times 20\% + D \times 30\% + E \times 25\%)$.

1.3 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP):

De caráter obrigatório, de acordo com a alínea b) do nº 1 do mesmo artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea b) do nº1 do artigo 17º da Portaria 233/2022, este método de seleção 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.

Na realização da Avaliação Psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da Avaliação Psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, conforme estipulado nas alíneas i) e ii) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022.

A Avaliação Psicológica será valorada através das menções classificativas de "Apto" ou "Não Apto"; sem qualquer menção quantitativa.

1.4 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

De acordo com a alínea a) do nº 2 do artigo 36º da LTFP, conjugado com a alínea c) do nº 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, este método de seleção 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.

Este método de seleção tem por objetivo analisar a qualificação dos candidatos, com base num exame minucioso do respetivo Curriculum Vitae, tendo por parâmetros de avaliação a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), com o seguinte sistema de valoração:

$$AC = (HA * 30\% + FP * 25\% + EP * 30\% + AD * 15\%).$$

A aplicação deste método de seleção, realizada pelo júri, não exige a presença dos candidatos.

1.4.1 Parâmetros de Avaliação:



8.
Fco. Costa
for
Jeluciney
J

1.4.1.1 Habilitação Acadêmica (HA). Nível ou grau de «educação escolar» que o candidato concluiu ou para o qual obteve equivalência, conferente de certificado e/ou diploma. A «educação escola » comporta o Ensino Básico, o Ensino Secundário e o Ensino Superior, nos termos do n.º 3 do artigo 4.º da Lei de Bases do Sistema Educativo.

HABILITAÇÃO	IGUAL À ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA				SUPERIOR À ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA
	4º ANO (1º CE Básico)	6º ANO (2º CE Básico)	9º ANO (3º CE Básico)	12º ANO (E Secundário)	
NASCIMENTO	≤ 31/12/1990	01/01/1997 – 31/12/1990	01/01/1991 – 31/12/1994	≥ 01/01/1995	
PONDERAÇÃO	16				20

1.4.1.2 Formação Profissional (FP). Neste parâmetro de avaliação são tidas em conta apenas as ações de formação comprovadas, designadamente por reprodução - autenticada ou simples - do certificado de formação ou de outro comprovativo de formação idóneo, diretamente relacionadas com as exigências e/ou competências necessárias para o exercício da função de Assistente Operacional - Pedreiro. O conceito de «Formação Profissional» é o constante do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-N/2016, de 29 de dezembro, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. A ponderação deste parâmetro de avaliação é feita nos seguintes moldes:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	0 HORAS	1 – 10 HORAS	11 – 30 HORAS	31 – 50 HORAS	51 – 70 HORAS	71 – 100 HORAS	> 100 HORAS
PONDERAÇÃO	0	10	12	14	16	18	20

1.4.1.3 Experiência Profissional (EP). É considerada e ponderada a experiência profissional, devidamente comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. A unidade de tempo considerada é o ano civil completo, nos termos do artigo 279.º do Código Civil. A valoração deste parâmetro de avaliação é feita da seguinte to forma:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	SEM EXPERIÊNCIA	ATÉ 90 DIAS	91 DIAS – ATÉ 180 DIAS	181 DIAS – ATÉ 1 ANO	> 1 ANO – ATÉ 3 ANOS	> 3 ANOS – ATÉ 6 ANOS	> 6 ANOS
PONDERAÇÃO	0	10	12	14	16	18	20

1.4.1.4 Avaliação do Desempenho (AD). É considerada a avaliação bienal do desempenho do último período ordinário do SIADAP, quando o candidato tenha cumprido ou executado na Administração Pública atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho no período a considerar, é atribuído um valor positivo, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20º da Portaria 233/2022. A ponderação deste parâmetro de avaliação é feita da seguinte forma:

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	NÃO ATRIBUÍDA <small>(por razões não imputáveis ao trabalhador público ou por falta de vínculo de emprego público)</small>		INADEQUADO*	ADEQUADO	RELEVANTE
PONDERAÇÃO		16	0	16	20

* Vale também para a situação de NÃO ATRIBUÍDA (por razões imputáveis ao trabalhador público)

1.4.2 A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, nos termos do n.º 3 do artigo 14º da Portaria 233/2022.



8.
Fábio Costa
for
Juliana

1.5 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):

De acordo com a alínea b) do n.º2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria 233/2022, este método de seleção incide sobre as competências exigíveis ao exercício da função, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências, a realizar pelo júri, tem a duração máxima de 20 minutos.

1.5.1 Perfil de competências a avaliar: Da lista de competências aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, no anexo VI, conjugado com o previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 2.º, foram escolhidas as seguintes competências:

- a. Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
- b. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;
- c. Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;
- d. Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade;
- e. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;
- f. Orientação para a Segurança: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

1.5.2 Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma.

Sendo 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.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6.$$



Felisa Costa
10
juliana

1.6 EXCLUSÕES:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo valorados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

É excluído do procedimento o candidato:

- que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022;
- que obtenha um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, equivale à sua exclusão do procedimento.

2. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

A classificação final dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$CF = PC \times 100\% + AP$ (Apto 7 Não Apto) ou, nas situações previstas no ponto 1.1.1., $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$.

Não é aprovado o candidato com classificação final inferior a 9,5 valores.

2.1 Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria 233/2022. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente, em função:

- a) do nível habilitacional mais elevado;
- b) da maior classificação final do mesmo nível habilitacional;
- c) da maior idade.

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

Catarina Martins



Os Vogais

Dona *Luísa*
Feição Costa
fideia Go —
juliana BENTO