mangualde
mesquitela
cunha alta

ACTA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA DE DEFINIÇÃO DE MÉTODOS E CRITÉROS DE SELEÇÃO

Ao décimo sétimo dia do mês julho de dois mil e vinte seis, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, por autorização da Junta de Freguesia, conferida através de deliberação tomada na reunião ordinária de 13/07/2026, constituído por:

Presidente – Fernando José Dias Pereira (Encarregado Operacional);
Vogais Efetivos – Sónia Alexandra Costa Lopes (Técnica Superior); e Ângela Cristina Rocha Pina Valério (Assistente Técnica).

A reunião teve como objetivo definir os métodos e critérios de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

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

1 – MÉTODOS DE SELEÇÃO

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada Portaria, conjugados com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e doravante designada LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:
Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, nos seguintes termos:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos 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 candidatos podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos de seleção Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

b) Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica a aplicar aos restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatória pela ordem enunciada na lei, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicável o método seguinte, bem como os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção. Também a falta de comparência dos candidatos, em qualquer um dos métodos de seleção, implicará a exclusão do procedimento concursal.

2 – AVALIAÇÃO CURRICULAR

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 será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula: AC = (30HA+20FP+35EP+15AD)/100

Em que:

2.1 - 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 - 17 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - 20 valores.

2.2 – A formação profissional é considerada desde que relacionada com a área dos presentes postos de trabalho. São Consideradas as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes aos postos de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado ou diplomas, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação e a data de realização. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total até 8 horas – 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 9 horas a 15 horas – 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total entre 16 horas até 40 horas – 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com os postos de trabalho, com duração total superior a 41 horas – 20 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor corresponde ao item mais elevado.

2.3 – A experiência profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas por documento idóneo, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Sem experiência - 10 valores;

Experiência <1 ano - 12 valores;

Experiência ≥ 1 e <3 anos - 14 valores;

Experiência ≥ 3 e <5 anos - 16 valores;

Experiência ≥ 5 e <7 anos - 18 valores;

Experiência ≥ 7 anos - 20 valores.

2.4 – A avaliação de desempenho, devidamente comprovada, pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo ou período não superior a três anos, em que os candidatos cumpriram ou executaram atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Desempenho inadequado - 8 valores;

Desempenho adequado ou regular - 12 valores;

Desempenho bom – 14 valores;

Desempenho relevante ou muito bom - 16 valores;

Excelente - 20 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

3 – PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. Será de natureza prática, individual e terá a duração máxima de trinta minutos. A prova prática de conhecimentos consistirá na execução de tarefas correntes dos postos de trabalho a concurso, nomeadamente, corte de ervas, varredura e limpeza de rua/berma e respetiva remoção de lixos e equiparados, manuseamento de equipamentos.

Perante as tarefas a realizar serão avaliados os seguintes parâmetros:

a) Atitude perante a tarefa (6 valores): avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa:

Sem interesse, empenho, responsabilidade e confiança – 0 valor;

Revela pouco interesse, empenho, responsabilidade e confiança – 1 valor;

Revela suficiente interesse, empenho, responsabilidade e confiança – 2 valores;

Revela bom interesse, empenho, responsabilidade e confiança – 3 valores;

Revela muito bom interesse, empenho, responsabilidade e confiança – 6 valores.

b) Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios (4 valores): apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa;

Demonstra nenhum conhecimento na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios adequados à execução da tarefa – 0 valor;

Demonstra pouco conhecimento na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios adequados à execução da tarefa – 1 valor;

Demonstra suficiente conhecimento na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios adequados à execução da tarefa – 2 valores;

Demonstra bom conhecimento na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios adequados à execução da tarefa – 3 valores;

Demonstra muito bom conhecimento na escolha dos materiais, ferramentas e utensílios adequados à execução da tarefa – 4 valores.

c) Regras de Segurança no trabalho (4 valores): avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa;

Demonstra nenhum conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho – 0 valor;

Demonstra pouco conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho – 1 valor;

Demonstra suficiente conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho – 2 valores;

Demonstra bom conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho – 3 valores;

Demonstra muito bom conhecimento das regras de higiene e segurança no trabalho – 4 valores.

d) Qualidade e rapidez na execução da tarefa (6 valores): apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa:

Ausência de execução de qualquer tarefa – 0 valor;

Tarefa incompleta e executada com deficiências significativas – 1 valor;

Tarefa incompleta e executada com poucas deficiências – 2 valores;

Tarefa incompleta e executada sem deficiências - 3 valores;

Tarefa completa e executada com deficiências - 4 valores;

Tarefa completa e executada com poucas deficiências - 5 valores;

Tarefa completa e executada sem deficiências - 6 valores.

A classificação final resulta da soma: PPC = A+B+C+D, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Os candidatos deverão apresentar-se no local da realização da prova 15 minutos antes da hora agendada para o início da mesma.

3.1 – Bibliografia de apoio para a prova e conhecimentos: manual de procedimentos de limpeza e folheto de equipamentos de proteção individual, disponíveis nos serviços administrativos da Junta de Freguesia.

4 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este

método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido. Será avaliada através das menções de Apto e Não Apto.

5 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá a duração máxima de 30 minutos.

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 ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte escala: Insuficiente (zero comportamentos demonstrados); Reduzido (um comportamento demonstrado), Suficiente (dois comportamentos demonstrados), Bom (três comportamentos demonstrados) e Elevado (quatro comportamentos demonstrados).

a) 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.

b) Orientação para a segurança: visa avaliar a 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.

c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

d) Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

6 – ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências:

OF = (70AC+30EAC)

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Candidatos a quem foram aplicados os métodos de seleção Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

OF = (PPC + AP (Apto))

Em que:

OF = Ordenação Final;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica (Apto).

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

7 – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1 - Candidato com melhor classificação na Prova de Conhecimentos;

2 - Candidato com melhor classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;

3- Candidato com maior número de horas de formação profissional na área do posto de trabalho.

8 – CANDIDATOS COM GRAU DE INCAPACIDADE

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato com deficiência, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

9 - NOTIFICAÇÕES

De acordo com o preceituado n.º 4.º do artigo 16.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por

correio eletrónico, nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do

Procedimento Administrativo, sendo os candidatos admitidos notificados da decisão de admissão no mesmo prazo.

Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 6.º da Portaria, salvo na situação expressa no n.º 2 do mesmo artigo, caso em que recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

10 – FORMA DE PUBLICITAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E DA LISTA DE ORDENAÇÃO FINAL

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção será efetuada através de lista ordenada, alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da União das Freguesias: www.ufmmca.pt e afixada em lugar público das instalações da União das Freguesias.

Após homologação, a lista de ordenação final será afixada em lugar público das instalações da União das Freguesias, disponibilizada na página eletrónica da União das Freguesias: www.ufmmca.pt, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação

O júri deliberou, ainda, que:

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como de solicitar a prestação de esclarecimentos e resolver omissões, que surjam no contexto do procedimento concursal, no âmbito das suas competências.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente: _____

(Fernando José Dias Pereira)

Vogal efetivo: _____

(Sónia Alexandra Costa Lopes)

mangualde
mesquitela
cunha alta

Vogal efetivo: Ângela Cristina da Rocha Pina Valério

(Ângela Cristina Rocha Pina Valério)