Kevin

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

----- Aos vinte e quatro dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois posto de trabalho na área da carreira e categoria de Assistente Operacional, do Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de São Vicente, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, designado por deliberação da Junta de Freguesia de 23 de agosto de 2024, constituído por: ----------

----- Presidente - Kevin Gonçalves de Freitas, Assistente Operacional; ----------

----- Vogais efetivos - Nélia Teresa da Silva, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Albino Fernandes Batista, Assistente Operacional, no uso das competências decorrentes do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante Portaria), para definir os métodos de seleção a aplicar, na prova de conhecimento, relativo ao tipo, forma e duração, os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, assim como o procedimento a adotar no que diz respeito à ordenação final dos candidatos. ----------

----- Caraterização do posto de trabalho – Desempenho de funções conforme previsto no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Operacional. Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do serviço, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Competindo-lhe as seguintes funções específicas: assegurar a limpeza e manutenção de veredas, caminhos públicos, arruamentos, pavimentos pedonais; executar continuamente os trabalhos de conservação dos

pavimentos; manusear ferramentas ou utensílios manuais ou elétricos necessários à execução dos trabalhos; zelar pela conservação do material à sua guarda; assegurar todas as tarefas necessárias ao bom funcionamento dos serviços, e exercer as demais funções que lhe seja cometida por lei, despachos ou deliberações, assim como, outra determinação superior; executar todas as tarefas, tendo em conta as instruções de trabalho de acordo com as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho. Prestar apoio às atividades dinamizadas pela freguesia. ----------

----- Nível habilitacional exigido: de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 1, do artigo 86 .º, da LTFP, o nível habitacional exigido é a escolaridade obrigatória de acordo com a idade, para os nascidos até 31/12/1966: 4.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980: 6.º ano de escolaridade; nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994: 9.º ano de escolaridade e nascidos após 31/12/1994: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. ----------

----- Considerando o estatuído artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugando com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, o júri deliberou por unanimidade, que neste procedimento concursal serão utilizados os seguintes métodos de seleção: -----

----- Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de assistente operacional e a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, de acordo o previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando, por escrito, os candidatos afastem estes métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do citado artigo, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados no ponto seguinte. ----------

-----Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). ----------

----- A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, bem como avaliar o adequado conhecimento

e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de natureza prática e de simulação, de realização individual, com a duração máxima de vinte minutos, sendo nela avaliados os seguintes parâmetros: Perceção e compreensão da Tarefa (PCT); Qualidade de Realização da Tarefa (QRT); Celeridade na Execução da Tarefa (CET); Grau de Conhecimento Técnicos Demonstrado (GCTD). A prova será valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até ás centésimas, segundo a seguinte fórmula: ----------

PPC = PCT + QRT + CET + GCTD/6

----- Cada parâmetro será avaliado da seguinte forma: ----------

- Elevado – 5 valores; ----------
- Bom – 4 a 4,9 valores; ----------
- Suficiente – 3 a 3,9 valores; ----------
- Reduzido – 2 a 2,9 valores; ----------
- Insuficiente – 1 a 1,9 valores. ----------

----- 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 de acordo com o n.º 2, do artigo 21.º da Portaria, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final do método de seleção, sendo excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido juízo Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. ----------

----- 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, a formação profissional, a experiência profissional, e a avaliação de desempenho. Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, da aplicação da seguinte fórmula: ----------

AC = (HA x 30%) + (FP x 20%) + (EP x 40%) + (AD x 10%)

----- Em que: ----------

----- HA – Habilitação Académica; ----------

----- FP – Formação Profissional; ----------

----- EP – Experiência Profissional; ----------

----- AD – Avaliação Desempenho. ----------

----- Na Habilitação Académica (HA), será ponderada a titularidade da habilitação exigível, não havendo possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional, certificada pelas entidades competentes. As habilitações académicas serão ponderadas e valoradas da seguinte forma: ----------

- Escolaridade obrigatória, de acordo com a idade do candidato – 20 valores; ------

----- Na Formação Profissional (FP), apenas será considerada formação profissional obtida nos últimos 5 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e valorizadas ao máximo de 20 valores, com formação profissional:

- Sem formação profissional – 10 valores; ----------
- 1 hora e < 100 horas – 12 valores; ----------
- ≥ 100 horas e < 200 horas – 14 valores; ----------
- ≥ 200 horas e < 300 horas – 16 valores; ----------
- ≥ 300 horas e < 400 horas – 18 valores; ----------
- ≥ 400 horas – 20 valores. ----------

----- No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 7 horas. ----------

---- Na Experiência Profissional (EP), será ponderada a experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o correspondente ao exercício de funções, no âmbito da função pública, inerentes ao posto de trabalho a contratar, devendo sempre ser comprovado através de declaração a emitir pelo serviço de origem, sendo classificada nos seguintes termos: ----------

- < 1 ano – 4 valores; ----------
- ≥ 1 ano e < 3 anos – 10 valores; ----------
- ≥ 3 anos e < 6 anos – 14 valores; ----------
- ≥ 6 anos e < 9 anos – 18 valores; ----------

- ≥ 9 anos – 20 valores. ----------

----- Na Avaliação de Desempenho (AD), será ponderada a avaliação relativa ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ----------

----- Ao candidato que não seja detentor, por razões que não lhe sejam impotáveis, de avaliação de desempenho no período a considerar e no âmbito do SIADAP, ou que sendo detentor de avaliação naquele período e naquele sistema de avaliação, a mesma não seja na totalidade referente ao exercício de atividades inerente às do posto de trabalho a ocupar, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 20.º da Portaria, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 10 valores. ----------

- Desempenho inadequado – 8 valores; ----------
- Desempenho adequado – 14 valores; ----------
- Desempenho relevante – 16 valores; ----------
- Desempenho excelente – 20 valores; ----------

----- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores e 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, sendo o resultado final de avaliação de competências obtido através da média aritmética simples das classificações das competências. Neste método de seleção serão analisadas as competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro, e nos respetivos anexos, serão avaliadas as seguintes competências: ----

- Realização e orientação para os resultados; ----------
- Conhecimento e experiência; ----------
- Relacionamento Interpessoal; ----------
- Responsabilidade e compromisso com o serviço; ----------
- Orientação para a segurança; ----------

----- Descrição das competências a analisar: ----------

Kevin

- Realização e orientação para os resultados – Capacidade para a concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -
- Conhecimento e experiência – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; ----------
- Relacionamento Interpessoal – Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes caraterísticas, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- 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; ----------
- 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. ------

----- Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada, as competências serão avaliadas da seguinte forma: ---------

a) Candidato demostrou todos os comportamentos da competência - até 20 valores;
b) Candidato demostrou 3 comportamentos da competência – até 16 valores; --------
c) Candidato demonstrou 2 comportamentos da competência –até 12 valores; ------
d) Candidato demonstrou 1 comportamento da competência – até 8 valores; ---------
e) Candidato não demonstrou comportamentos da competência – 0 valores; ------

----- Por razões de economia processual, de celeridade e racionalização dos recursos, caso se verifiquem mais de 15 candidaturas, a aplicação dos métodos de seleção é faseada, iniciando-se pela prova de conhecimentos, e será efetuada da seguinte forma:

a) Aplicação do primeiro método de (PPC e AC), num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos; ----------
b) Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez candidatos), por ordem decrescente de

classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; ----------

c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do respetivo procedimento concursal. ----------

----- Cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, conforme o disposto nos n.^{os} 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria. ----------

----- Serão também excluídos do procedimento os candidatos qua não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. ----------

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas: ----------

CF = PPC x 100% +AP (Apto)

----- Em que: ----------

----- CF = Classificação Final; ----------

----- PPC = Prova Prática de Conhecimentos; ----------

----- AP = Avaliação Psicológica. ----------

----- A ordenação final para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de assistente operacional e a executar atribuição, competências ou atividades caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado que completem o procedimento, será igualmente efetuada numa escala de 0 a 20 valores e classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:----------

CF = (AC x 55%) + (EAC x 45%)

----- Em que: ----------

----- CF = Classificação Final; ----------

----- AC = Avaliação Curricular; ----------

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

----- Em situações de igualdade de valoração entre candidatos, são aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados de forma decrescente: ----------

a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado; ---------

----- As listas dos resultados obtidos em cada método de seleção, assim como a lista de ordenação final, após homologação, serão afixadas em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia e disponibilizada no seu sítio da internet, em www.jfsaovicente.ifreg.pt. ----------

----- As deliberações foram todas tomadas por unanimidade. ----------

O Júri do Procedimento Concursal

O Presidente

Kevin Gonçalves Freitas

(Kevin Gonçalves Freitas)

A Primeira Vogal

Nélia Teresa da Silva

(Nélia Teresa da Silva)

O Segundo Vogal

Albino Fernandes Batista

(Albino Fernandes Batista)