ATA N.º 1

Júri do Procedimento Concursal n.º 1/2025

Aos dez dias do mês de março do ano de 2025, pelas catorze horas, reuniu na sede da Junta de Freguesia de Amoreira, o Júri do procedimento concursal comum para reserva de recrutamento de um Posto de Trabalho na categoria de Assistente Operacional, na área de cantoneiro de limpeza, a preencher por contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, na sequência da deliberação favorável da Junta de Freguesia, tomada na reunião de 17 de fevereiro de 2025, estando presentes o presidente e os vogais efetivos.

O Presidente do júri deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos que foi aceite:

Ponto Único: Fixação dos parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

De acordo com o número 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, os métodos de selecção a utilizar são:

- Hipótese 1. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e método facultativo a Entrevista de avaliação de competências: A aplicar à generalidade dos candidatos;

- Hipótese 2. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos referidos na Hipótese 1.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

Hipótese 1. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e método facultativo de entrevista

1. Prova de Conhecimentos (ponderação de 60%)

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 60%.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos:

Prova prática e de simulação, individual, com vista à avaliação de conhecimentos práticos sobre:

A. Conhecimento geral e manuseamento de ferramentas e equipamentos;
B. Conhecimento geral de materiais de construção e canalização;
C. Conhecimento geral de jardinagem, poda de plantas e aplicação de produtos fitofarmacêuticos.

A Prova de Conhecimentos terá uma duração não superior a 60 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até à centésima. O júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

1. Perceção e compreensão da tarefa (PCT);
2. Qualidade de realização (QR);

3. Celeridade na execução (CE);
4. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (CTD).

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha:

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	**16 valores**	**12 valores**	**8 valores**	**4 valores**
Perceção e compreensão da tarefa					
Qualidade de realização					
Celeridade na execução					
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados					

As ponderações dos fatores (PCT, QR, CE e CTD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Classificação da Prova de Conhecimentos

A avaliação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica:

CEPS = (PCT + QR + CE + CTD) / 4

A ficha para avaliação da prova de conhecimentos, será apresentada em anexo, a qual faz parte integrante da presente ata.

2. Avaliação Psicológica (ponderação de 20%)

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A aplicação deste método deverá ser efetuada por entidade especializada pública ou, quando se fundamente essa impossibilidade, por entidade privada conhecedora do contexto específico da Administração Pública.

Para efeitos de registo, por cada candidato é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à avaliação psicológica, independentemente da pontuação obtida na prova de conhecimentos.

Hipótese 2. Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

1. Avaliação Curricular (ponderação de 70%)

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular terá uma ponderação de 70%.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

1 – A **habilitação literária** (HL), no presente procedimento exige-se que os candidatos possuam a escolaridade obrigatória, não havendo lugar á substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

2 – A **formação profissional** (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

3 – A **experiência profissional** (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é, experiência profissional na área das competências legalmente atribuídas à função, ponderando-se assim o exercício efetivo de funções de motorista, tratorista e cantoneiro de limpeza. Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do Curriculum Vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce / exerceu funções.

4 – A **avaliação do desempenho** (AD) - é considerada na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, apenas para os candidatos com relação jurídica de emprego público e que devem possuir avaliação de desempenho ao abrigo do SIADAP. Caso em que a avaliação não tenha sido efetuada ao abrigo do SIADAP, encontrar-se-á a correspondência, para a escala de 0 a 20 valores.

Assim, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

1- Habilitações literárias	
Exigidas para o posto de trabalho	10 valores
De grau imediatamente superior	15 valores
De 2 graus imediatamente superiores	20 valores

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

2- Formação Profissional	
Sem formação	0 valores
Com duração inferior a 25 horas	1 valor cada
Com duração entre 25 a 59 horas	2 valores cada
Com duração superior a 60 horas	5 valores cada

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

3- Experiência Profissional	
Sem experiência	0 valores
Experiência noutras áreas	5 valores
Menos de 1 ano	10 valores
De 1 até 4 anos	15 valores
De 5 a 10 anos	18 valores
Mais de 10 anos	20 valores

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

4 - Avaliação de Desempenho

Será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A classificação da Avaliação do Desempenho será obtida a partir da média aritmética simples – do período de atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar - de acordo com uma das seguintes fórmulas:

CAD = (Av1 + Av2 + Av3) / 3

CAD = (Av1 + Av2) / 2

CAD = Av1

Sendo: CAD – Classificação da Avaliação do Desempenho; Av1 – Avaliação do último ano; Av2 – Avaliação do penúltimo ano; Av3 – Avaliação do antepenúltimo ano.

Em cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro, o júri do procedimento definiu, caso o candidato, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho referente a um ou mais anos do período a ter em conta, considerar, em sua substituição, o valor positivo "12", da escala de 0 a 20, correspondente:

- À menção qualitativa "bom" prevista no artigo 6.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14/05, no que diz respeito aos anos 2005 a 2007;
- À menção qualitativa "desempenho adequado" prevista no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, no que se refere aos anos 2008 e seguintes.

Classificação da Avaliação Curricular

A avaliação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a classificação até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.

CAC = (HL + FP + EP + AD) / 4

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (ponderação de 30%)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com duração aproximada de 30 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente as identificadas no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

- Realização e orientação para resultados;
- Conhecimento e experiência;
- Organização e método de trabalho;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Adaptação e Melhoria Contínua;
- Optimização de recursos;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

A Classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências será feita da seguinte forma:

Muito favorável	5 Valores
Bastante favorável	4 Valores
Favorável	2 Valores
Favorável com reservas	1 Valores
Não favorável	0 Valores

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à Entrevista de Avaliação de Competências, independentemente da pontuação obtida na Avaliação Curricular.

Métodos de Seleção Facultativos

Hipótese 1. Entrevista de Avaliação de Competências

2. Entrevista de Avaliação de Competências (ponderação de 20%)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com duração aproximada de 30 minutos, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente as identificadas no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

- Realização e orientação para resultados;
- Conhecimento e experiência;
- Organização e método de trabalho;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Adaptação e Melhoria Contínua;
- Optimização de recursos;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Orientação para a Segurança.

A Classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências será feita da seguinte forma:

Muito favorável	5 Valores
Bastante favorável	4 Valores
Favorável	2 Valores
Favorável com reservas	1 Valores
Não favorável	0 Valores

Serão excluídos os candidatos que não compareçam, por motivo não legalmente justificado, à Entrevista de Avaliação de Competências, independentemente da pontuação obtida nos restantes métodos de selecção.

Valoração e Classificação Final

Em qualquer um dos métodos de seleção os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores. Caso isto não suceda, serão de imediato eliminados, em conformidade com o disposto na alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro.

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

Hipótese 1.

CFC = (0,60*CPC + 0,20*CAP + 0,20*CEAC)

Hipótese 2.

CFC = (0,70*CAC + 0,30*CEAC)

Em que:

CFC – Classificação Final do Candidato

CPC – Classificação da Prova de Conhecimentos

CAC – Classificação da Avaliação Curricular

CAP - Classificação da Avaliação Psicológica

CEAC - Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro. Caso continue a subsistir a igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no 1.º Método de Seleção.

Lida esta ata e achada conforme, o júri deu por encerrados os trabalhos, sendo a presente ata assinada por todos os membros do júri presentes.

O Presidente

_____

O 1.º Vogal Efetivo

_____

A 2.ª Vogal Efetiva

_____