PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA ÁREA FUNCIONAL CANTONEIRO DE LIMPEZA, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAR POSTOS DE TRABALHO NA JUNTA DE FREGUESIA DE CARVALHAL

ATA N.º 1 DA REUNIÃO DO JÚRI

- DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -

Aos vinte e oito dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, nesta aldeia de Carvalhal e no Edifício dos da Junta de Freguesia, reuniram os senhores Maria da Conceição de Jesus Matos – Assistente Técnica (como Presidente do Júri), Maria de Fátima Pereira – Assistente Técnica e Ana Luísa dos Santos Cardoso – Assistente Operacional (ambos como vogais), os quais constituem o Júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, a fim de definir os parâmetros de avaliação e a ponderação dos métodos de seleção, nos termos do n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O Júri do procedimento concursal assinala que:

1 - Os métodos de seleção a utilizar para os candidatos em geral são os seguintes:
- Prova prática de conhecimentos (com carácter eliminatório);
- Avaliação psicológica (com carácter eliminatório).

1.1 - Prova prática de conhecimentos:
A prova de conhecimentos de natureza prática, numa única fase e de realização individual, terá a duração máxima de 30 minutos, e visará avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova será composta por 3 tarefas, sendo cada uma valorada numa escala de 0 a 20 valores. A classificação final corresponde à média simples dos valores obtidos em cada tarefa.

A prova prática de conhecimentos consistirá na execução das seguintes tarefas:

1.ª Tarefa – Acompanhamento da varredoura mecânica (tempo de execução 10 minutos);

2.ª Tarefa – Corte de relva, com corta-relvas e roçadora (a realizar entre 5 a 10 minutos).

3.ª Tarefa – Limpeza de sarjetas (tempo de execução 10 minutos).

Na prova prática de conhecimentos serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação em cada uma das tarefas:

- Perceção e compreensão da tarefa;
- Qualidade de realização;
- Celeridade na execução;
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

1.ª Tarefa – Acompanhamento da varredoura mecânica (tempo de execução 10 minutos);

Perceção e compreensão da tarefa – graduação utilizada:
- Não compreendeu as instruções efetuando erradamente a tarefa – 1 a 8 valores;
- Compreendeu mas exigiu uma explicação mais pormenorizada – 8,1 a 11 valores;
- Compreendeu mas demonstrou insegurança na realização da tarefa – 11,1 a 14 valores;
- Compreendeu com facilidade – 14,1 a 17 valores;
- Compreendeu e sugeriu melhor alternativa – 17,1 a 20 valores.

Qualidade de realização – graduação utilizada:
- Não conseguiu efetuar a tarefa – 1 a 8 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grande dificuldade – 8,1 a 11 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grandes pormenores a merecerem reparos – 11,1 a 14 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, com pequenos pormenores a merecerem reparos - 14,1 a 17 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa com qualidade de realização – 17,1 a 20 valores.

Celeridade na execução – graduação utilizada:
- Não executou a tarefa – 1 a 8 valores;
- Tarefa executada em mais de 10 minutos – 8,1 a 11 valores;
- Tarefa executada entre 8 e 10 minutos – 11,1 a 14 valores;
- Tarefa executada entre 5 e 8 minutos – 14,1 a 17 valores;
- Executou a tarefa em menos de 5 minutos – 17,1 a 20 valores.

Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – graduação utilizada:
- Não demonstra ter conhecimento sobre a tarefa proposta – 1 a 8 valores;
- Possui poucos conhecimentos sobre a tarefa proposta – 8,1 a 11 valores;
- Conhece a tarefa suficientemente bem – 11,1 a 14 valores;
- Bons conhecimentos da tarefa proposta – 14,1 a 17 valores;
- Muito bons conhecimentos sobre a tarefa proposta – 17,1 a 20 valores.

2.ª Tarefa – Corte de relva, com corta-relvas e roçadora (a realizar entre 5 a 10 minutos).

Perceção e compreensão da tarefa – graduação utilizada:
- Não compreendeu as instruções efetuando erradamente a tarefa – 1 a 8 valores;
- Compreendeu mas exigiu uma explicação mais pormenorizada – 8,1 a 11 valores;
- Compreendeu mas demonstrou insegurança na realização da tarefa – 11,1 a 14 valores;
- Compreendeu com facilidade – 14,1 a 17 valores;
- Compreendeu e sugeriu melhor alternativa – 17,1 a 20 valores.

Qualidade de realização – graduação utilizada:
- Não conseguiu efetuar a tarefa – 1 a 8 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grande dificuldade – 8,1 a 11 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grandes pormenores a merecerem reparos – 11,1 a 14 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, com pequenos pormenores a merecerem reparos – 14,1 a 17 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa com qualidade de realização – 17,1 a 20 valores.

Celeridade na execução – graduação utilizada:
- Não executou a tarefa – 1 a 8 valores;
- Tarefa executada em mais de 10 minutos – 8,1 a 11 valores;
- Tarefa executada entre 8 e 10 minutos – 11,1 a 14 valores;
- Tarefa executada entre 5 e 8 minutos – 14,1 a 17 valores;
- Executou a tarefa em menos de 5 minutos – 17,1 a 20 valores.

Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – graduação utilizada:
- Não demonstra ter conhecimento sobre a tarefa proposta – 1 a 8 valores;
- Possui poucos conhecimentos sobre a tarefa proposta – 8,1 a 11 valores;
- Conhece a tarefa suficientemente bem – 11,1 a 14 valores;
- Bons conhecimentos da tarefa proposta – 14,1 a 17 valores;
- Muito bons conhecimentos sobre a tarefa proposta – 17,1 a 20 valores.

3.ª Tarefa – Limpeza de sarjetas (tempo de execução 10 minutos).

Perceção e compreensão da tarefa – graduação utilizada:
- Não compreendeu as instruções efetuando erradamente a tarefa – 1 a 8 valores;
- Compreendeu mas exigiu uma explicação mais pormenorizada – 8,1 a 11 valores;
- Compreendeu mas demonstrou insegurança na realização da tarefa – 11,1 a 14 valores;
- Compreendeu com facilidade – 14,1 a 17 valores;
- Compreendeu e sugeriu melhor alternativa – 17,1 a 20 valores.

Qualidade de realização – graduação utilizada:
- Não conseguiu efetuar a tarefa – 1 a 8 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grande dificuldade – 8,1 a 11 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, mas com grandes pormenores a merecerem reparos – 11,1 a 14 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa, com pequenos pormenores a merecerem reparos – 14,1 a 17 valores;
- Conseguiu efetuar a tarefa com qualidade de realização – 17,1 a 20 valores.

Celeridade na execução – graduação utilizada:
- Não executou a tarefa – 1 a 8 valores;
- Tarefa executada em mais de 10 minutos – 8,1 a 11 valores;
- Tarefa executada entre 8 e 10 minutos – 11,1 a 14 valores;
- Tarefa executada entre 5 e 8 minutos – 14,1 a 17 valores;
- Executou a tarefa em menos de 5 minutos – 17,1 a 20 valores.

Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – graduação utilizada:
- Não demonstra ter conhecimento sobre a tarefa proposta – 1 a 8 valores;
- Possui poucos conhecimentos sobre a tarefa proposta – 8,1 a 11 valores;
- Conhece a tarefa suficientemente bem – 11,1 a 14 valores;
- Bons conhecimentos da tarefa proposta – 14,1 a 17 valores;
- Muito bons conhecimentos sobre a tarefa proposta – 17,1 a 20 valores.

A classificação dos candidatos, em cada uma das tarefas realizadas, será calculada através da média aritmética simples das notas obtidas nos parâmetros a avaliar:

$$\text{1.ª Tarefa} = \frac{PCT + QR + CE + GCTD}{4}$$

$$\text{2.ª Tarefa} = \frac{PCT + QR + CE + GCTD}{4}$$

$$\text{3.ª Tarefa} = \frac{PCT + QR + CE + GCTD}{4}$$

em que:
PCT – Perceção e compreensão da tarefa;
QR – Qualidade de realização;
CE – Celeridade na execução;

GCTD – Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

A classificação final da prova prática de conhecimentos corresponde à média simples dos valores obtidos, pelos candidatos, nas diferentes tarefas, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$\text{Classificação Final} = \frac{\text{1.ª Tarefa + 2.ª Tarefa + 3.ª Tarefa}}{3}$$

1.2 - Avaliação psicológica:
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 é qualitativa e será valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, não tendo valoração na nota quantitativa final.

A avaliação psicológica será realizada por entidade especializada externa ou por outra entidade pública, com recurso a técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, conforme o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

As competências consideradas essenciais para o exercício da função são as definidas no n.º 2.2 da presente ata.

Neste método de seleção existirão dois momentos de avaliação, a realizar em dias distintos, sendo que, no primeiro momento, será efetuada uma avaliação psicométrica (através de testes de reação e aptidão cognitiva e de questionários de personalidade/comportamental) e, no segundo momento, será realizada uma entrevista de avaliação psicológica, de carácter individual.

O segundo momento da avaliação psicológica só será aplicado aos candidatos que, no primeiro momento, sejam classificados com a menção de apto.

Os resultados da aplicação deste método de seleção constarão de ficha individual de avaliação psicológica.

1.3 - A valoração final dos métodos de seleção prova de conhecimentos (com carácter eliminatório) e avaliação psicológica (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 100\% + AP = Apto)$$

em que:
VF - Valoração Final;
PC - Prova de Conhecimentos;
AP - Avaliação Psicológica.

2 - Os métodos de seleção a utilizar 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, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2.1 - Avaliação curricular:
Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes:
a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Cada elemento será avaliado da seguinte forma:

Habilitação Académica (HA) - graduação utilizada:
- 4.º Ano – 10 valores;
- 5.º Ano – 11 valores;
- 6.º Ano – 12 valores;
- 7.º Ano – 13 valores;
- 8.º Ano – 14 valores;
- 9.º Ano – 15 valores;
- 10.º Ano – 16 valores;
- 11.º Ano – 17 valores;
- 12.º Ano – 18 valores;
- Superior ao 12.º Ano – 20 valores.

Formação Profissional (FP), devidamente comprovada e relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função - graduação utilizada:
- Formação inferior a 14 horas – 10 valores;
- Formação de 14 a 29 horas – 12 valores;
- Formação de 30 a 59 horas – 14 valores;
- Formação de 60 a 119 horas – 16 valores;
- Formação de 120 a 179 horas – 18 valores;
- Formação igual ou superior a 180 horas – 20 valores.

Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas - graduação utilizada:
- Experiência Profissional inferior a 1 ano - 10 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 e inferior a 2 anos - 12 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 2 e inferior a 3 anos - 14 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 e inferior a 4 anos - 15 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 4 e inferior a 5 anos - 16 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 e inferior a 6 anos - 17 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 6 e inferior a 7 anos - 18 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 7 e inferior a 8 anos - 18,5 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 8 e inferior a 9 anos - 19 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 9 e inferior a 10 anos - 19,5 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 10 anos - 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar – graduação utilizada:

Referente à Avaliação de Desempenho nos biénios 2023-2024, 2021-2022 e, eventualmente, 2019-2020, caso ainda não tenha sido disponibilizada a avaliação referente ao ano de 2025:
- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 8 valores;
- Desempenho adequado (2 a 3,999) - 14 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) - 18 valores;
- Reconhecimento de desempenho excelente - 20 valores.

Referente à Avaliação de Desempenho de 2025:
- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 8 valores;
- Desempenho regular (2 a 3,499) - 12 valores;
- Desempenho bom (3,500 a 3,999) - 15 valores;
- Desempenho muito bom (4 a 5) – 18 valores
- Reconhecimento de desempenho excelente - 20 valores.

O Júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10,00 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da Avaliação de Desempenho (AD) será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar, através da seguinte fórmula:

$$\textbf{Classificação da AD} = \frac{\textbf{1.º Ciclo Avaliativo + 2.º Ciclo Avaliativo + 3.º Ciclo Avaliativo}}{\textbf{3}}$$

A valoração final da avaliação curricular resultará da média aritmética ponderada dos valores obtidos nos diferentes parâmetros de avaliação:

$$\textbf{A.C.} = \textbf{(H.A x 20\%. + F.P. x 30\% + E.P. x 40\% + A.D. x 10\%)}$$

Em que:
AC - Avaliação Curricular;
HA - Habilitação Académica;
FP - Formação Profissional;
EP - Experiência Profissional;
AD - Avaliação do Desempenho.

2.2 - Entrevista de avaliação de competências:
Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Para tal serão avaliadas as seguintes competências:

As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes:

Competências transversais nucleares:

1. Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;

2. Orientação para a Colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Competências transversais funcionais:

3. Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

4. Iniciativa: Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante solicitações da Organização;

5. Orientação para a Segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Nível Classificativo	N.º de competências em que os comportamentos associados estão presentes
20 - Elevado	Apresenta as 5 competências
16 - Bom	Apresenta 4 competências
12 - Suficiente	Apresenta 3 competências
8 - Reduzido	Apresenta 1 ou 2 competências
4 - Insuficiente	Não apresenta competências

2.3 - A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no n.º 2 da presente ata, avaliação curricular (com carácter eliminatório) entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

em que:
VF - Valoração Final;
AC - Avaliação Curricular;
EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3 - Critérios de Desempate:
Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;
2.º - Candidato de menor idade.

As deliberações foram tomadas por votação nominal e por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por concluída a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os seus membros.

O Júri

A Presidente

Maria Matos

Maria da Conceição de Jesus Matos

O 1.º Vogal

Maria de Fátima Pereira

Maria de Fátima Pereira

O 2.º Vogal

Ana Luísa Santos Cardoso

Ana Luísa dos Santos Cardoso